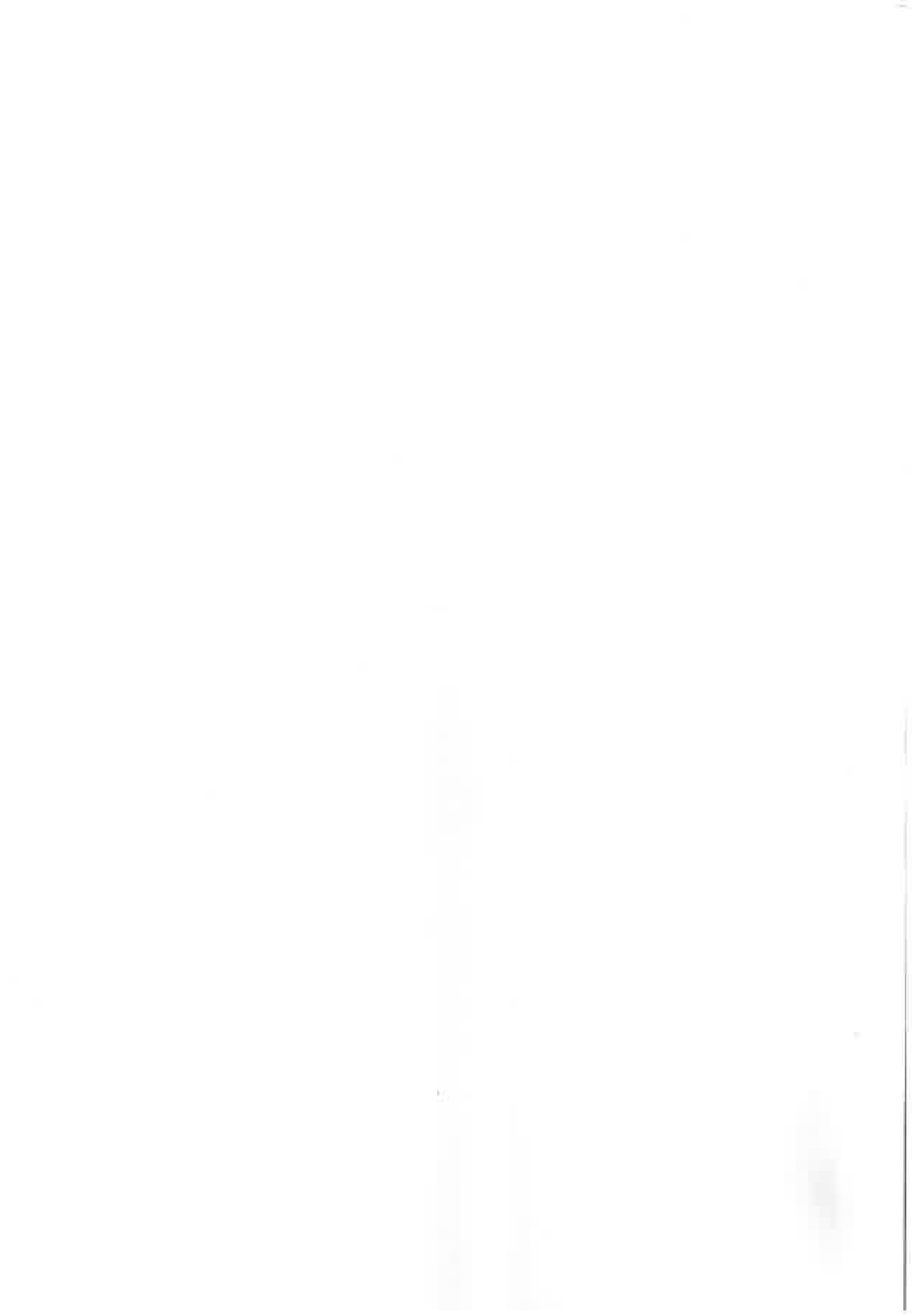
النظام القانوني للتوفيق في النزاعات

دراسة تحليلية في علاقات العمل الجماعية

د. هيثم حامد المصاروة







النظام القانوني

للتوفيق في النزاعات

المملكة الأردنية الهاشمـــية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠١٢/٨/٣٠٩٢)

٣٤٤,٠١
المصاروة، هيثم حامد
النظـام القـانوني للتوفيـق فـي النزاعـات / هيـثم حامـد المصـاروة .- عمان:دار قنديل للنشر والتوزيع، ٢٠١٢

( ) ص .
ر. إ. : ٢٠١٢/٨/٣٠٩٢.
الواصفات : ادارة الأفراد//قانون العمل//العمال/

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبّر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

الطبعة الأولى

2013م



دار قنديل للنشر والتوزيع – عمان
سوق البتراء (عمارة الحجيري)
تلفاكس: 4656128 — 0777740819
ص.ب.: 20586 – عمان 11118 – الأردن

ISBN 978-9957-25-116-1 (ردمك)

النظام القانوني للتوفيق في النزاعات

(دارسة تحليلية في علاقات العمل الجماعية)

الدكتور

هيثم حامد المصاروة

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الأعمال – جامعة الملك عبد العزيز

الطبعة الأولى

2013



بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

﴿ قَالَ يَٰقَوْمِ أَرَءَيْتُمْ إِن كُنتُ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا ۚ وَمَآ أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَآ أَنْهَىٰكُمْ عَنْهُ ۚ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا ٱلْإِصْلَٰحَ مَا ٱسْتَطَعْتُ ۚ وَمَا تَوْفِيقِيٓ إِلَّا بِٱللَّهِ ۚ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴿٨٨﴾ ﴾

صدق الله العظيم

الآية (88) سورة هود

المحتويات

مقدمة

تكتسب علاقات العمال الجماعية أهمية بالغة في الوقت الحاضر، ذلك أن العمال باتوا يشكلون شريحة واسعة ومؤثرة في المجتمع، لذلك فقد حرص المشرع في الدول المختلفة على ضمان حقوقهم ومصالحهم في مواجهة أصحاب العمل، وذلك من خلال إصدار العديد من التشريعات وعلى رأسها قانون العمل، الذي تضمن تنظيما شاملا ودقيقا لكثير من تفصيلات العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وبضمنها طرق تسوية النزاعات العمالية التي قد تنشب بينهما.

ولعل من أهم الخصائص التي يجب أن تتسم بها طرق تسوية النزاعات العمالية الجماعية هو السرعة والحسم، ذلك أن ترك مثل هذه النزاعات أو إهمالها أو حتى البطء في معالجتها قد يفضي إلى نتائج وخيمة وبالغة الخطورة على المصالح الخاصة التي تمس طرفي علاقة العمل، فضلا عن الآثار المتعلقة بالمصلحة العامة والتي تتجلى في زعزعة استقرار المجتمع وتهديد مسيرة الاقتصاد الوطني، خصوصا وأن احتمالية قيام العمال وأصحاب العمل باتخاذ إجراءات تصعيدية من شأنها تأجيج النزاع واردة وغير مستبعدة، فالقيام بالإضراب أو إغلاق المنشأة أمر ممكن وغير مستغرب لكثير من الأسباب حتى المتواضع منها، لذلك فإن المصلحة –العامة والخاصة– تقضي بمعالجة هذه النزاعات بصورة عاجلة وفاعلة، وبما لا يبتعد عن محاولة استعمال وترجيح الوسائل الودية لتسوية النزاع قبل فرض أي حل جبري على الطرفين، الأمر الذي حاول المشرع الأردني مراعاته في قانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960 والذي

صـــدر بموجـــبه نظام خاص بتسوية النزاعات هو نظام تسوية النزاعات العمالـــية رقـــم (32) لسنة 1963، إذ بقيت هذه التشريعات مطبقة إلى أن أُلغـــيت وحـــل محلهـــا قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 (النافذ)، والذي تـــضمن بدوره الأحكام المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية وعلى نحو لا يخلو من تفصيل.

وتعد الوسائل الودية في فض النزاعات الجماعية الأجدر والأولى في التطبـــيق مـــن الوســـائل الأخرى، ليس لأنها تتيح فض النزاع دون قيام خصومة بين الطرفين، أو لأن تبنيها يرتكز إلى إرادة الطرفين فحسب، بل ولان اتـــباعها وإعمالهـــا يعد أمراً ممكناً وميسوراً من الناحية العملية في الكثـــرة الغالبة من الأحوال، هذا بالإضافة إلى تنوع هذه الوسائل وتعددها، إذ يعد من أبرزها: "التوفيق"، "الوساطة"، و"التحكيم".

وعلـــى الـــرغم من تنوع الوسائل الودية الخاصة بتسوية النزاعات العمالية وتعددها، إلا أن المشرع الأردني أعطى أهمية ودورا اكبر لوسيلة واحـــدة مـــن بيـــنها، وهـــي المتمثلة في "التوفيق"، إذ لم يحفل بالوساطة والتحكيم –مثلاً، بالرغم من انه لم يحظرهما.

وقـــد تكمن العلة في اقتصار المشرع الأردني على التوفيق من بين الوســـائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية في انه –أي المشرع– قد نزع نحـــو إيجـــاد تعدد في المراحل التي خصصها لهذه الوسيلة "التوفيق"، فهو بدايـــة سمح بتدخل موظف من وزارة العمل لتسوية النزاع يسمى "مندوب التوفـــيق"، فـــإن عجز هذا المندوب عن حله كان عليه أن يحيله إلى أعلى التسلـــسل الهرمي في وزارة العمل، أي إلى وزير العمل نفسه، الذي عليه أن يتدخل في النزاع الجماعي لحله، فإن عجز عن ذلك، فإن الملاذ الأخير

لتسوية النزاع بالتوفيق هو بتشكيل هيئة مكونة من أشخاص عدة تسمى "مجلس التوفيق"، ويناط بها بذل المساعي والجهود لتسويته قبل السماح باللجوء إلى الطريق القضائي لفض النزاع والذي يتم بإحالته إلى "المحكمة العمالية".

غير أن أحكام التوفيق التي أوردها المشرع الأردني وعلى الرغم من كثرة تفاصيلها وتنوع المراحل التي تمر بها، إلا أنها -وفي أحيان غير قليلة- تثير العديد من التساؤلات والإشكاليات، ولعل من أبرزها التساؤل عن مدى فعالية أحكام التوفيق التي أوجدها المشرع الأردني في حسم النزاعات المقصودة، وما إذا كان ترتيب المراحل والإجراءات والمدد التي أوردها المشرع لهذا الغرض ناجعة أم لا؟ وبالجملة فإنه يمكن صياغة ذلك كله في التساؤل الآتي: هل كان التدخل التشريعي الخاص بمعالجة النزاعات العمالية الجماعية من خلال التوفيق ملائماً وكافياً؟

هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال إلقاء الضوء على الأحكام المتعلقة بالتوفيق، ومناقشة ما يثيره من إشكاليات، وذلك مع الاستهداء والاستعانة بما يتيسر من آراء الفقه وأحكام القضاء المتعلقة بالموضوع. ولكن ذلك يفترض أيضا إيضاح مفهوم النزاع العمالي الجماعي، وقبل الخوض في موضوع وإشكاليات الدراسة.

وبناء عليه، فإن دراسة النظام القانوني للتوفيق ستكون من خلال توزيعه على الفصول الآتية:

الفصل التمهيدي: مفهوم النزاع العمالي الجماعي.

الفصل الأول: مضمون التوفيق.

الفصل الثاني: مراحل التوفيق.

الفصل التمهيدي

مفهوم النزاع العمالي الجماعي

الفصل التمهيدي

مفهوم النزاع العمالي الجماعي

لما كان التوفيق يعد من وسائل تسوية نزاعات العمل الجماعية، فإن فهم هذه الوسيلة وأبعادها يتطلب تحديد مفهوم النزاعات الجماعية، إذ قد يثار في الذهن الكثير من التساؤلات حول هذه النزاعات، ومن قبيل ذلك التساؤل عن المقصود بهذا النزاعات؟ وما هي أسبابها؟ وهل يجب تحقق شروط معينة لقيامها؟ وهل تتميز عن نزاعات العمل الفردية، وما هي الحدود الفاصلة بين هذين النوعين من النزاعات العمالية؟

هذا ما سنحاول الإجابة عنه بإيجاز وبما يلائم متطلبات هذه الدراسة، ونعتقد بأنه يمكن الإجابة عن هذه التساؤلات من خلال توزيعها على المباحث الثلاثة الآتية:

المبحث الأول: تعريف النزاع العمالي الجماعي.

المبحث الثاني: الشروط الواجب توافرها لقيام النزاع العمالي الجماعي.

المبحث الثالث: تمييز النزاع العمالي الجماعي عن النزاع العمالي الفردي.

المبحث الأول

تعريف النزاع العمالي الجماعي

تعـــرف المـــادة الثانـــية من قانون العمل الأردني النزاع[1] العمالي الجماعي بأنه: (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبـــين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه)[2].

---

[1] النـــزاع "والمـــنازعة" لغة من الاختصام والاختلاف، جاء في المعجم: (...نازعته في كذا منازعة ونزاعا خاصمته، وتنازعا فيه وتنازع القوم اختلفوا...). احمد بن محمد بن علي الفيومـــي المقرئ، المصباح المنير، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000، ص 356.

وجديـــر بالذكـــر أن المشرع الأردني يستخدم مصطلح "نزاع"، في حين أن المشرع في دول أخرى يستخدم مصطلح "منازعة"، انظر على سبيل المثال: المادة (168) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

وقـــد آثـــرنا اســـتخدام مصطلح "نزاع"، وذلك نزولا على المصطلحات التي يستخدمها المشرع الأردني.

[2] يعرف قانون العمل العربي الموحد منازعات العمل الجماعية في المادة (219) منع بأنها: (الخلافـــات الناشـــئة بـــسبب العمل بين هيئة نقابية للعمال أو جماعة من العمال وبين أصـــحاب العمل أو هيئة ممثلة لهم ويكون هدفها الدفاع عن المصالح الجماعية المهنية لهـــذه الأطـــراف). قانون العمل العربي الموحد "نموذج استرشادي"، منشورات منظمة العمـــل العربية، القاهرة، 2006. واللافت للنظر في هذا التعريف مسائل عدة أهمها أنه اشـــترط لقـــيام المنازعة الجماعية أن يكون أحد طرفيها اكثر من صاحب عمل أو هيئة تمثلهم، وهو ما يصعب التسليم فيه.

كما عرف البعض منازعة العمل الجماعية على نحو أكثر وضوحا وتفصيلا من تعريف المشرع الأردني، إذ عرفها بأنها: (المنازعة التي تنشأ بين صاحب عمل من جهة، وبين

يتـــضح مـــن التعريف السابق أن قوام النزاع الجماعي الخلاف بين العمال وصاحب العمل، أي عندما يحصل تعارض وتضارب بين وجهات نظر الطرفين حول مسألة معينة تتعلق بالعمل.

أمـــا ســـبب هـــذا الخلاف، فليس ناجما في جميع الأحوال عن قيام صـــاحب العمـــل باتخاذ قرارات تمس حقوق هؤلاء العمال، أو إخلال أحد الطـــرفين بالتـــزاماته أو فهمه وتفسيره لعبارات العقد ونصوصه، أو حتى فهمه للقانون أو لحكم قضائي[1]، بل انه قد يرجع إلى شعور العمال بالظلم أو الحاجة إلى تحقيق مكاسب وحقوق افضل[2].

ومـــن جهة أخرى، فإن النزاع لا ينشأ إذا ما استجاب صاحب العمل لمطالـــب عماله تلقائيا عند علمه بها، وإنما يقوم النزاع إذا رفض صاحب

جميع عماله أو فريق منهم، سواء كانوا يشكلون منظمة نقابية أم جماعة فعلية، من جهة أخرى، وبشرط أن تمس المنازعة بمصلحة مشتركة لهؤلاء العمال). د.السيد عيد نايل، التحكـيم فـي مـنازعات العمل الجماعية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1987، ص49.

[1] انظـــر: احمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية (الكتاب الأول: في قانون العمل)، مطبعة مؤسسة روز اليوسف، القاهرة، 1980، ص342.

[2] انظر: د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص447-498.

هـــناك مـــن يشير إلى أسباب أخرى لإثارة النزاع بين العمال وصاحب العمل، إذ يرى الـــبعض أن سبب النزاع العمالي الجماعي قد يرجع إلى تغيير الظروف التي صدر في ظلهـــا التشريع، مما يجعله غير صالح لمسايرة الواقع ويدفع بالعمال إلى طرح مطالب جديـــدة يفـــضي الاختلاف بشأنها مع صاحب العمل إلى نزاع جماعي. انظر: د.محمد فـــاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الثامنة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1997، ص400.

يــشترط في تلك النقابة التي تكون طرفا في النزاع أن تكون من النقابات الأكثر تمثيلاً للعمال[1].

وعلــيه، فإنه لا يعد نزاعاً عمالياً جماعياً ذلك الذي يثار بين العمال أنفــسهم[2]، أو النزاع الذي يثار بين النقابات، كما لو كان النزاع بين نقابة للعمال ونقابة لأصحاب العمل، إذ لا بد في كل الأحوال من وجود مجموعة مــن العمـــال بوصفها طرفاً في النزاع، ولا يهم بعد ذلك نسبة عدد هؤلاء العمـــال للمنشأة أو طبيعة العمل الذي يقومون به، فقد يثار النزاع العمالي مــع جمــيع عمـــال المنشأة أو نصفهم أو ثلثهم، أو في قسم معين منها أو أكثر[3].

---

(1) انظـــر: د.عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، بيروت، 1997، ص516.

(2) انظر: المرجع السابق، ص517.

(3) تشترط بعض التشريعات تحقق نسبة وعدد معين لقيام النزاع العمالي الجماعي، بحيث يعد النزاع فرديا إن لم تتحقق تلك النسبة أو العدد، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (138) مــن قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970، إذ جاء فيها ما نصه: (...يعتبر النزاع جماعياً إذا وقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن 40% من مجموع عمال المؤســـسة أو المصنع أو القسم المهني بشرط ألا يقل عدد العمال المنازعين عن عشرة عمـــال... فـــإذا كـــان النزاع واقعاً بين صاحب العمل وعدد من العمال يقل عن القدر المشار إليه اعتبر النزاع فردياً).

ثانياً. المصلحة المشتركة

فـــلا بُـــد لقـــيام النزاع الجماعي من وجود مصلحة مشتركة لهؤلاء العمـــال يطالـــبون بتحقـــيقها، كتطبيق أحكام عقد العمل الجماعي إذا أخل الطرف الآخر به، أو تفسير ذلك العقد إن كان في عبارته غموض أو لبس أدى إلى تفسيره من قبل كل طرف بما يوافق مصالحه، الأمر الذي ينطبق على كل نزاع بشأن ظروف العمل أو شروطه، كالمطالبة بتخفيض ساعات العمـــل، أو تمديد ساعات الراحة أو الإجازات، أو زيادة الأجور أو مكافأة نهاية الخدمة، أو توفير خدمات صحية أو اجتماعية للعمال[1].

وهـــذا معناه أنه لا يعد نزاعا جماعيا الخلاف الذي يقوم بين صاحب العمل وأحد عماله حول مسألة ما تخص ذلك العامل بمفرده، كما لو طالب أحدهم بإجازته السنوية في وقت ما فرفض صاحب العمل إجابته، حتى لو تعاطـــف معه وأيده مجموعة من العمال في ذلك الطلب، إذ يبقى لمثل هذا النـــزاع الصفة الفردية، ولا يكون لمندوب التوفيق التدخل لتسويته بوصفه نزاعاً جماعياً.

---

[1] انظـــر: د.احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الـــرابع، دار الثقافة، عمان، 2003، ص343. د.سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص497.

المبحث الثالث

تمييز النزاع العمالي الجماعي عن النزاع العمالي الفردي

يفترق النزاع الجماعي عن النزاع الفردي في عدة أمور، إذ يعد من أبرزها ما يأتي:

1. **طرفي النزاع:** فالنزاع الفردي يكون أحد طرفيه عاملاً واحداً معيناً بذاته أو عدداً من العمال معينين بذاتهم، بينما يتطلب النزاع الجماعي لقيامه وجود مجموعة من العمال[1].

2. **موضوع النزاع:** فموضوع النزاع الفردي حق عمالي ذاتي متعلق بعامل محدد بصورة شخصية، أما النزاع الجماعي فموضوعه يتعلق بعقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه، لذلك فهو يكتسب الصفة العامة غير الشخصية[2].

3. **الغرض من النزاع:** فالغرض من النزاع الفردي الاعتراف بحق عمالي فردي وحمايته، وهذا الحق بحسب الأصل موجود مسبقا، أما الغرض من النزاع الجماعي فقد يكون الإقرار بحق يمس مصلحة مشتركة

---

(1) انظر: د.غالب الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004، ص188. د.منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثالثة، مطابع الفنار، عمان، 2008، ص176.

(2) انظر: د.سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص501. د.عصام القيسي، المرجع السابق، ص518. احمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص342.

للعمـــال، إلا انه لا يشترط فيه أن يكون موجوداً مسبقاً، فقد يتم الإقرار به لأول مرة[1].

ومـــع ذلك، فإن الأمر قد يدق في بعض الأحيان، ففي بعض الأحيان يثار نزاع فردي بين صاحب العمل وأحد العمال، ولكن هذا النزاع الفردي يعـــد فـــي الوقت ذاته مؤثراً ومتصلاً بمصلحة مشتركة لمجموع العمال، ومـــثال ذلـــك قيام صاحب العمل بفصل عامل معين بسبب انضمامه إلى النقابة العمالية، إذ قد يثير مثل هذا الفصل حفيظة واعتراض مجموعة من عمـــال المنـــشأة، فيثار نزاع بين مجموع العمال مع صاحب العمل حول فـــصل ذلك العامل، والتساؤل المطروح هل يعد النزاع هنا نزاعاً فردياً أم جماعياً؟

يـــبدو أن التسليم بأن النزاع هنا نزاع جماعي أدنى إلى القبول، ذلك أن النزاع الذي يمس مصلحة مشتركة لمجموعة من العمال أو فريقاً منهم يجعـــل هـــؤلاء العمال أطرافاً فيه وبصورة تلقائية، لا سيما إن كان الأمر يـــتعلق بمبدأ أو سابقة تؤثر في مركزهم، فالنزاع هنا ببساطة يمثل تهديداً لهم، حتى وإن أثير بمناسبة مصلحة عامل معين منهم، لأن صاحب العمل قـــد يقـــصد من وراء ذلك حرمان العمال من حقوق مشروعة لهم يقر بها القانون، كحق تكوين النقابات والانتساب إليها[2].

---

[1] انظر: د.منصور إبراهيم العتوم، المرجع السابق، ص176.

[2] انظر: د.السيد عيد نايل، التحكيم، المرجع السابق، ص46 وما بعدها.

انظـــر كذلك: د.عدنان العابد ود.يوسف إلياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1980، ص217. د.عصام القيسي، المرجع السابق، ص517. احمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص342.

والتمييز بين النزاع الفردي والجماعي تظهر ثمرته في طرق تسوية كل منهما.

فالنــزاع الفردي تتم تسويته باللجوء إلى محكمة الصلح[1] أو سلطة الأجــور[2] بحــسب الأحوال، بينما تكون تسوية النزاع الجماعي بوسائل أخرى مختلفة وخاصة[3].

أمــا ســبب اخــتلاف وسائل التسوية بين هذين النوعين من النزاع فيــرجع إلى اختلاف مظاهر النزاع وطرق التعبير عنه، فالنزاع الجماعي قد يكون عدد أطرافه كبيراً جداً، ويتم التعبير عنه من خلال الإضراب أو الإغلاق، فضلا عن خطورته البالغة على المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع والدولة، الأمر الذي حدا بالمشرع إلى التدخل ومعالجة النــزاعات الجماعــية معالجة شاملة تطال مظاهرها ووسائل تسويتها، إذ ســمح علــى وجه الخصوص بتبني اكثر من وسيلة لتسوية هذه النزاعات ومــن خــلال مــراحل مختلفة، وكان حريصا على أن تتسم هذه الوسائل بموصفات معينة لا تبتعد عن السرعة في الإجراءات، والبعد عن كثير من الشكليات التي قد تعيق التوصل إلى تسوية مرضية يقبلها الطرفان.

---

(1) نــصت المــادة رقم (137/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: (تختص محكمة الصلح بالنظر ، بصفة مستعجلة ، في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية..).

(2) جــاء فــي المــادة (54/أ) من قانون العمل الأردني ما نصه: (لمجلس الوزراء بناء على تنــسيب الوزيــر أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (ســلطة الأجــور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة..).

(3) انظر: د.غالب الداوودي، المرجع السابق، ص188.

الفصل الأول

مضمون التوفيق

الفصل الأول

مضمون التوفيق

إن عماد الوسائل الودية لفض النزاعات العمالية الجماعية التي اختارها المشرع الأردني هو (التوفيق)[1]، والذي يقوم على تدخل شخص معين بين العمال وصاحب العمل بغية التوصل إلى تسويةٍ ما، بشأن نزاع قائم بينهما، وفق إجراءات محددة، وفي فترة سابقة على إحالة النزاع إلى القضاء.

غير أن التوفيق ليس هو الوسيلة الوحيدة التي يمكن تبنيها لفض هذه النزاعات، فهناك إلى جانبه وسائل أخرى كالوساطة والتحكيم والصلح، وهذه الوسائل قد تشترك في جانب من سماتها مع التوفيق.

---

[1] تبنت تقنينات عربية عدة التوفيق بوصفه وسيلة لفض النزاعات العمالية الجماعية، ومن قبيل ذلك التقنينات الآتية:

1. قانون العمل المصري، انظر المادة (151).
2. قانون العمل الليبي، انظر المادة (139).
3. قانون العمل السوري رقم (91) لسنة 1959، انظر المادة(191).
4. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم 23 لسنة 1976، انظر المادة (133). والمادة (21/ز) من قانون النقابات العمالية البحريني رقم (33) لسنة 2002.
5. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987، انظر المادة (132).
6. قانون العمل السوداني لسنة 1997، انظر المادة (106).
7. قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، انظر المادة (61).
8. قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004، انظر المادة (130).
9. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (6) لسنة 2010، انظر المادة (125).

لذا، نلقي الضوء في هذا الفصل على مفهوم التوفيق وخصائصه وما يميـــزه عـــن غيـــره مـــن النظم التي قد تشتبه به، وذلك من خلال توزيع الدراسة على ثلاثة مباحث هي:

المبحث الأول: مفهوم التوفيق ومشروعيته.

المبحث الثاني: خصائص التوفيق.

المبحث الثالث: تمييز التوفيق عما يشتبه به.

المبحث الأول

مفهوم التوفيق ومشروعيته

كثيـــرا ما يثير مصطلح التوفيق لبسا وغموضا، خصوصا وأن نظم ووســـائل أخرى تؤدي إلى ذات النتيجة التي يمكن جنيها من خلال التوفيق والمتمـــثلة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية، لذا نجد أنه من الملائم وقبل إيراد الأحكام المتعلقة بالتوفيق السعي إلى إيراد تعريف محدد ودقيق لـــه، وبيان المزايا يتسم بها، والعيوب التي قد تلاحظ بصدده. كما قد يتخذ التوفـــيق أنـــواعاً عـــدة مختلفة ومتباينة من جهات متعددة، وهو ما يثير التـــساؤل عن أنواع التوفيق التي تبناها المشرع الأردني وافرد لها تنظيما وأحكاماً.

ولمـــا كان الفقه الإسلامي أحد مصادر التشريع في القانون الأردني، نجد أنه من الضروري بيان مدى مشروعية التوفيق فيه.

وبـــناء علـــيه، سنعرض إلى مفهوم التوفيق من خلال محاولة إيراد تعـــريف لـــه وبيان مزاياه وأنواعه ومشروعيته من ناحية الفقه الإسلامي، وهو ما يمكن عرضه من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: تعريف التوفيق.

المطلب الثاني: مزايا التوفيق وعيوبه.

المطلب الثالث: أنواع التوفيق.

المطلب الرابع: مشروعية التوفيق في الفقه الإسلامي.

المطلب الأول

تعريف التوفيق

التوفيق لغة من الوفاق والملاءمة[1].

أما اصطلاحاً فيراد بالتوفيق "عموما"[2]: (اتفاق الأطراف على محاولة إجراء تسوية ودية عن طريق "الموفق" أو الموفقين الذين يقع عليهم اختيار الأطراف)[3].

أما في نطاق قانون العمل[4] فقد عرف البعض التوفيق بأنه: (إجراء

---

(1) جاء في المعجم: ("وفق" الوِفاقُ: المُوافقة. والتَّوافق: الاتفاق والتظاهر... وَفْقُ الشيء ما لاءَمَه... والوَفْق: من المُوافقة بين الشيئين كالالْتِحام). ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع، ص4884.

(2) عرف البعض التوفيق بصفة عامة بأنه: (تقريب وجهات النظر بين أطراف نشأ بينهم خلاف أو نزاع في أمر ما، ويجري التوفيق بينهم لحل ذلك النزاع بالطرق الودية، وتداول الآراء). إبراهيم بن حسين بن محمد سعيد جستنية، الوسائل البديلة لحل الخلافات قبل القضاء، الطبعة الأولى، شركة المدينة المنورة للطباعة، مكة المكرمة، 2005، ص44.

(3) انظر: د.محمود مختار بريري، التحكيم التجاري الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص16.

(4) لا يقتصر نطاق التوفيق بوصفه وسيلة ودية لتسوية النزاعات على علاقات العمل الجماعية، بل إن تطبيقه وإعماله يتم من اجل تسوية النزاعات في العديد من العلاقات، كالعلاقات التي تخضع للقانون الدولي والاداري والعلاقات الخاصة التي تخضع للقانون المدني، الأمر الذي ينطبق على العلاقات المتعلقة بالتجارة الدولية.
إذ يعرف التوفيق في نطاق القانون الدولي العام بأنه: (أسلوب لحل المنازعات السياسية الدولية، يقضي بوجود لجنة تتولى الاتصال بكلا الطرفين لمعالجة النزاع واقتراح الحلول

لحل المنازعات الجماعية للعمل بصورة ودية)[1].

والملاحـــظ بشأن هذا التعريف هو أنه يصعب من خلاله التمييز بين التوفيق من جهة، وباقي الوسائل الودية لتسوية النزعات العمالية الجماعية، كالمفاوضة الجماعية.

وهـــو ما أدرك مثله البعض فعرف التوفيق على انه: (قيام وسيط لا مـــصلحة له في النزاع بتقريب وجهات النظر بين الطرفين بغية الوصول إلى تسوية رضائية) [2].

التـــي تـــراها مناســـبة). د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997، ص138.

كمـــا قـــد يجد التوفيق له مجالا في النزاعات المتعلقة بالإدارة، ذلك أن المشرع في بعض الدول يعتمد على التوفيق لفض بعض النزاعات، وهو ما فعل مثله المشرع المصري الذي اصـــدر قانـــونا خاصـــا بشأن ذلك وهو قانون إنشاء لجان التوفيق في بعض المنازعات التـــي تكون الوزارات والأشخاص الاعتبارية العامة طرفا فيها رقم (7) لسنة 2000، إذ نـــصت المـــادة الأولـــى مـــنه على الآتي: (ينشأ في كل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة وغيـــرها مـــن الأشـــخاص الاعتبارية العامة لجنة أو أكثر للتوفيق في المنازعات المدنية والتجارية التي تنشأ بين هذه الجهات وبين العاملين بها، أو بينها وبين الأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة).

ويعرف التوفيق في نطاق القانون المدني بأنه: (إجراء لتقريب وجهات نظر متعارضة بين طرفي نزاع للوصول إلى تسوية ودية يرتضيانها). المرجع نفسه.

وعلى نحو مماثل، فإن التوفيق يجد له مجالا في نطاق التجارة الدولية، إذ توجد أنظمة عدة للتوفيق، إذ يعد من أهمها النظام الموجود لدى غرفة التجارة الدولية بباريس. للمزيد انظر: كامل إبراهيم، التحكيم التجاري الدولي، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة،1991، ص78.

[1] د.عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص138.

[2] د.محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص401.

لعل التعريف الأخير يتلافى النقد الذي يمكن توجيهه لسابقه، غير أنه قد يثير التساؤل حول الفارق بين التوفيق والوساطة، فهو يستخدم في صدره مصطلح "وسيط"، مع أن ثمة اوجه افتراق بين الوسيط وبين الشخص المعني بالتوفيق.

كما عرف البعض التوفيق بأنه: (أسلوب أو إجراء يرمي إلى التقريب بين وجهات النظر المتعارضة، لكل من العمال وأصحاب العمل، بقصد الوصول إلى حل وسط يقبله الطرفان، وذلك عن طريق طرف ثالث، يتميز بالحيدة والاستقلال)[1].

والتعريف الأخير وإن كان قد أوضح كثيراً من الجوانب المتعلقة بالتوفيق، غير أنه قد يثر التساؤل حول المقصود من عبارة: (بقصد الوصول إلى حل وسط يقبله الطرفان) الواردة فيه، فهل يشترط دائما أن يكون الحل الذي يتم التوصل حلا وسطاً، أم أنه من الجائز أن يتم التوصل إلى حل بإجابة أحد طرفي النزاع لجميع طلباته؟ نعتقد بأن ذلك متاح، فلا يشترط في الحال أن يكون دائما وسطاً.

وإذا ما أردنا تلافي ما سبق في تعريف التوفيق، فإنه يمكن تعريفه بأنه: أسلوب لجمع إرادة طرفي النزاع العمالي الجماعي على تسوية معينة يرتضيانها من خلال شخص ثالث يتسم بالحيادية والاستقلالية وفقا لإجراءات ومدد محددة.

---

[1] د.أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 979. د.عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص25.

غيـــر أن التعــريف الأخير يعد تعريفا عاما، بمعنى أنه ينطبق على ســائر أنــواع التوفيق، القانونية منها والاتفاقية، وهو ما لا يطابق موقف المــشرع الأردني، ذلك أنه وضع أحكاماً وإجراءاتٍ ومدداً معينة للتوفيق، تخــتلف عما يمكن إعماله فيما لو كان اللجوء إلى التوفيق بناء على اتفاق بين الطرفين.

وبـنـاء عليه، نستطيع تعريف التوفيق -وفقا لقانون العمل الأردني- بأنــه: (أســلوب لجمع إرادة طرفي النزاع العمالي الجماعي على تسوية معينة يرتضيانها، من خلال شخص ثالث مكلف بذلك قانوناً يتسم بالحيادية والاستقلالية، وفقا لإجراءات ومدد محددة).

ومن ذلك يتبين أن التوفيق يتعلق بثلاثة أشخاص، هم: طرفا النزاع، أي العمــال بوصـــفهم أحد طرفي النزاع، وصاحب العمل بوصفه الطرف الثانـــي فـــي النزاع، وهذان الطرفان قد يتعددان، فيكون النزاع بين عمال اكثـــر من منشأة ومع اكثر من صاحب عمل، كما أنهما قد يمثلون بواسطة نقابـــاتهم، أي نقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل؛ أما الطرف الثالث المتــصل بالنزاع فهو طرف من الغير لا مصلحة أو علاقة له بالنزاع - أصلاً، ولكنه مكلف ببذل المساعي والجهود الكفيلة بتقريب وجهات النظر وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

المطلب الثاني

مزايا التوفيق وعيوبه

يتوافــر التوفــيق على فوائد ومزايا عدة بالنسبة لطرفي النزاع من جهة، وبالنسبة للمجتمع من جهة أخرى، في الوقت الذي لا يخلو الأخذ به مــن مساوئ وعيوب، إذ يمكن إجمال أهم هذه المزايا والعيوب على النحو الآتي:

أولاً. مزايا التوفيق

تتجلى مزايا التوفيق بصورة أساسية في سرعة تسوية النزاع العمالي الجماعــي، فالأصــل ألا تستغرق إجراءات التوفيق مدة طويلة خصوصا وأنها عادة ما تتسم بالبساطة والمرونة، وهو ما يفضي بدوره إلى الاقتصاد فــي الجهــد والنفقات أيضاً، خصوصا إذا ما قسنا ذلك على حسم النزاع بواســطة القضاء، إذ يستوجب الأمر عادة وقتا أطول وجهدا اكبر ونفقات اكثر، ذلك أن نظر الدعوى أمام القضاء كثيرا ما يتطلب الاستعانة بمحامين وخبراء وشهود ودفع أتعاب أو نفقات لكل منهم، بالإضافة إلى دفع الرسوم القضائية.

كمــا تــؤدي تسوية النزاع من خلال التوفيق إلى الحيلولة دون قيام الخــصومة واحتدام الخلاف والشقاق بين طرفي العمل (العمال وأصحاب العمل).

ليس هذا فحسب، بل إن لإنهاء النزاع بالتوفيق آثارا إيجابية من الناحية الاجتماعية والاقتصادية في الدولة بصفة عامة، ذلك أنه قد ينجم عن استمرار النزاع العمالي الجماعي توسعه وتفاقمه من خلال اتخاذ كل طرف فيه إجراءات تصعيدية في موجهة الآخر، كالقيام بالإضراب من قبل العمال، وإغلاق المنشأة من قبل صاحب العمل، وهو ما يؤدي بالنتيجة إلى تعطل مصالح الطرفين، ويلقي بآثاره السلبية على مسيرة الاقتصاد الوطني.

ثانياً. عيوب التوفيق

لا تخلو الاستعانة بالتوفيق لحسم النزاعات العمالية الجماعية من بعض المساوئ والعيوب، ولعل من أهمها أن طرفي النزاع يحرمان من بعض الضمانات التي تتوافر لهم إذا ما قرروا اللجوء إلى القضاء، ليس لأنه يتاح لهم الاستعانة بمحامين يتوافر لديهم جانب من الخبرة والدراية في القانون وما يقرره من حقوق للأطراف والتزامات عليهما، بل ولأن المشرع يحيط عمل القاضي بكثير من العناية والرقابة والدقة، ابتداء من لحظة اختيار القضاة، ولدى توليهم للقضاء، ومرورا بالإجراءات الواجب اتباعها لدى نظرهم الدعوى والسير في إجراءاتها وفق الشكليات والأوضاع المقررة والمدد المحددة، وصولا إلى طرق الرقابة التي تحاط بها الأحكام الصادرة عنهم، إذ عادة ما يتاح للخصوم الطعن في الأحكام القضائية لدى محاكم أعلى درجة، ونقصد بذلك محاكم الدرجة الثانية "الاستئناف"، بالإضافة إلى إمكانية اللجوء للطعن أمام محكمة "التمييز".

ومن جانب آخر، فإنه يترتب على اللجوء إلى التوفيق اطلاع الغير على جانب من تفاصيل العلاقة القائمة بين طرفي النزاع وما قد تتضمنه

مــن أســرار ومعلــومات خاصة، وهو ما قد يتحرج منه كلا الطرفين أو أحــدهما، ولا ســيما صاحب العمل، وذلك بالرغم من أن عمل القائم على التوفيق -شخصاً كان أم مجلساً- يتسم بالسرية وكتمان المعلومات والبيانات التي تتصل بعلم أي منهم.

المطلب الثالث

أنواع التوفيق

لقد تبين من التعريف السابق للتوفيق أن له مدلولاً واسعاً، يمكن معه القـــول بأنه يستوعب معاني مختلفة ومتباينة، إذ يصدق هذا القول حتى في نطاق قانون العمل نفسه.

وبتعبير آخر، فإنه يمكن تقسيم التوفيق إلى أنواع عدة، وذلك بحسب الـــزاوية التـــي يتم من خلالها النظر إليه، فالتوفيق إما أن يكون قانونياً أو اتفاقياً، كما أنه قد يكون جماعياً أو فردياً. وهو ما نعرض إليه حالاً:

أولاً. التوفيق من حيث مصدره

يقسم التوفيق من حيث المصدر المنشئ له إلى قسمين هما:

أ- التوفيق القانوني

المقصود بالتوفيق القانوني: التوفيق الذي يكون مصدره القانون، أي التوفيق الذي يتم إعماله بناء على نص في القانون، وليس بناء على اتفاق طرفي النزاع.

وقـــد نـــزع المـــشرع الأردني إلى هذا النوع من التوفيق، فأورد له تنظـــيما خاصـــا، ذكر فيه الكثير من التفاصيل المتعلقة بأحكامه ومراحله وإجراءاته ومدده.

ب- التوفيق الاتفاقي

يــراد بالتوفــيق الاتفاقي: التوفيق الذي يكون مصدره اتفاق طرفي النزاع.

إذ قــد يتفق العمال وصاحب العمل على السير في إجراءات التوفيق لتــسوية النزاع القائم بينهما، فيتولون بناء على هذا الاتفاق تحديد الشخص الــذي تُــناط بــه هــذه المهمــة وشروط تدخله وصلاحياته والإجراءات والخطوات التي عليه اتخاذها واتباعها.

كما لا مانع إذا ما اختار الطرفان الشخص الذي يتولى مهمة التوفيق بيــنهما مــن أن يلزمانه ببعض أو ذات الإجراءات والمدد وسائر الأحكام المنصوص عليها بشأن التوفيق في قانون العمل.

ومــا يجــدر الالتفات إليه في هذا المقام هو أن المشرع الأردني لم يحظــر إجراء مثل هذا الاتفاق، فلا يوجد في القانون ما يُحرّمه، ومن ثم، فإنــه يجــوز لطرفــي النزاع اللجوء إليه إذا ما قدروا بأن في ذلك تحقيقاً لمــصالحهم أو انه سيسهم في تسوية النزاع الجماعي، فمثل هذا الاتفاق لا يناقض مقتضيات النظام العام.

أمــا الفــوائد التي قد يرغب الطرفان بتحققها من وراء اللجوء إلى التوفيق الاتفاق فقد تظهر عمليا في انتقاء مندوب توفيق معين يرغب ويثق الطــرفان به وبقدراته، كما قد تتصل بالرغبة في تجنب الخضوع للعقوبة

الجنائـــية المتـــرتبة على الإخلال ببنود التسوية التي يتم التوصل إليها من خلال التوفيق القانوني[1].

علـــى أنه يجب إلا يغيب عن البال هنا أن إجراء التوفيق الاتفاقي قد يفــضي إلـــى نوع من التعارض والتضارب مع ما يقضي به المشرع في التوفيق القانوني، لذلك فإنه يستحسن عدم اللجوء إلى هذين النوعين في آن واحد، بل اختيار السير في أحدهما دون الآخر.

ثانيا. التوفيق من حيث نطاقه

يـــستخدم مـــصطلح "التوفيق الجماعي"[2] -عادة- ليقابل به مصطلح "التوفيق الفردي"[3].

---

[1] جاء في المادة (133) من قانون العمل الأردني ما نصه: (اذا خالف أي عامل شرطاً من شـــروط التـــسوية أو قـــرار المحكمـــة العمالـــية الملزم له بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغـــرامة.... ب. اذا خالف صاحب العمل أي شرط من شروط التسوية أو قرار المحكمة العمالـــية الملـــزم لـــه بمقتضى هذا القانون فيعاقب بغرامة...). يتضح من هذا النص أن العقوبة المترتبة هنا لا توقع إلا إذا حصل إخلال ببنود تسوية ملزمة بموجب قانون العمل، وهـــذا يعنـــي أن أي صورة للتسوية تتم بموجب اتفاق الطرفين قد لا تدخل ضمن نطاق النص السابق.

[2] انظر: د.أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص979.

[3] انظـــر: د.عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، المطبعة الفنية الحديثة، القاهرة، 1988، ص49.

وأســـاس هـــذا التقسيم -كما هو واضح- يستند إلى نطاق إجراءات التوفيق ونوع النزاع الذي يتم تسويته من خلال التوفيق، أي بحسب ما إذا كان النزاع جماعيا أم فرديا[1].

أ. التوفيق الجماعي

ويـــراد بـــه: التوفـــيق الذي يتم من خلاله إجراء تسوية ودية لنزاع عمالي جماعي.

وهذا النوع من التوفيق هو الذي تولاه المشرع الأردني بالتنظيم في قانون العمل، وهو موضوع الدراسة.

ب. التوفيق الفردي

التوفـــيق الفردي هو التوفيق الذي يتم من خلاله تسوية نزاع عمالي فردي، إي يتعلق بمطالب أو حقوق أحد العمال لا غير[2].

---

[1] تطـــرق جانب من المشرعين إلى نوعي التوفيق "الفردي والجماعي"، فأناط كل منها بجهة أو شـــخص يتولـــى تسوية النزاع القائم بين صاحب العمل من جهة، ومجموعة العمال أو العامـــل مـــن الجهة المقابلة، ومثال ذلك ما جاء في قانون العمل الليبي، إذ نصت المادة (139) منه على الآتي: (يختص بتسوية منازعات العمل الجماعية مجالس التوفيق وهيئات التحكيم كما يختص موظفو التوفيق بتسوية المنازعات الفردية).
ومـــا يجـــدر ذكـــره بالنسبة لموقف المشرع الليبي هنا هو أنه يعد النزاع الذي يكون عدد العمـــال فـــيه اقل من عشرة عمال نزاعا عماليا فرديا لا جماعياً، انظر المادة (138) من القانون نفسه.

[2] يعـــرف البعض التوفيق الفردي كالآتي: (هو وسيلة أو نظام يتم بموجبه محاولة تقديم حل لـــشكوى يـــتقدم بهـــا أحد الأفراد، بخصوص انتهاك حقوقه العمالية القانونية. وفي الوقت

أمـــا موقف المشرع الأردني من هذا النوع من التوفيق فلا يبدو أنه يعارضـــه أو يقيده، وبالتالي يكون باستطاعة طرفي النزاع الفردي اللجوء إليه[1].

نخلـــص من ذلك إلى أن الأحكام التي أوردها المشرع الأردني بشأن التوفيق هي أحكام خاصة بالتوفيق القانوني الجماعي، دون سواه.

نفـسه، وفـــي حال فشل التوفيق الفردي، يحتفظ المتظلم بحق عرض شكواه على محكمة عمالية أو المحكمة العادية، حسب الأحوال). د.عبد القادر الطورة، المرجع السابق، ص49 -في الهامش.

[1] لا يجب الخلط بين التوفيق الفردي من جهة وبين التفتيش من جهة أخرى، فعلى الرغم من أنه يتم في كليهما تدخل شخص ثالث في العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل، إلا أنه يمكن ملاحظة اوجه كثيرة للافتراق بينهما، لعل من أهمها الآتي:

أ. أن التوفـيق يعـد وسيلة ودية لتسوية النزاع ولا يتم إلا بموافقة الطرفين، أما مفتشي العمـل فـيكون تدخلهم أما بناء على شكوى أو اعتراض تقدم به العامل في مواجهة صاحب العمل أو بناء على الصلاحيات الممنوحة للمفتش بموجب القانون.

ب. أن للمفتش صلاحيات أوسع من تلك التي يتمتع بها من يتدخل للتوفيق بين الطرفي، إذ يتمـتع المفـتش أثـناء قيامه بوظيفته بالصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية، كما يجوز له في بعض الحالات الاطلاع على الكثير من الدفاتر والوثائق، بالإضافة إلى الطلب من صاحب العمل القيام ببعض الأعمال، وتحت طائلة العقوبات الجنائية في بعض الحالات.

انظر الأحكام المتعلقة بمفتشي العمل في المواد: (7-9)، (38)، (48)، (113) من قانون العمل الأردني.

المطلب الرابع

مشروعية التوفيق في الفقه الإسلامي

يستعمل جانب من الفقه الإسلامي مصطلحي "الصلح" و"التوفيق" كمصطلحين مترادفين، وهو ما يشير إلى مشروعية التوفيق في الفقه الإسلامي، إذ يعرف جانب من الفقه الإسلامي الصلح بأنه: (الصلح: التوفيق والسلم، ويكون بين مسلمين وأهل حرب، وبين أهل عدل وبغي، وبين زوجين خيف شقاق بينهما، وبين متخاصمين في غير مال. وهو فيه: معاقدة يتوصل بها إلى موافقة بين مختلفين)[1].

لا بل إن المولى "عز وجل" أشار في محكم كتابه العزيز إلى مصطلح "التوفيق" ومتشقاته في اكثر من موضع، إذ يقول تعالى: (وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا)[2].

ولعل في الآية السابقة ما يشير إلى اكثر من وسيلة من وسائل تسوية النزاعات، وهي: اللجوء إلى ولي الأمر أو من ينوب عنه[3]،

---

[1] منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، شرح منتهى الارادات، تحقيق: د.عبد الله عبد المحسن التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2000، الجزء الثالث،ص407.

[2] الآية (35)، سورة النساء. لقد جاء لفظ التوفيق مقرونا بالإصلاح أيضا في قوله تعالى: (قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُ عَلَى بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَى مَا أَنْهَاكُمْ عَنْهُ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ).الآية (88)، سورة هود.

[3] جاء في تفسير البحر المحيط: (...الخطاب في (وإن خفتم) وفي (فابعثوا) للحكام، ومن يتولون الفصل بين الناس، وقيل: للأولياء، لأنهم يلون أمر الناس في العقود والفسوخ، ولهم

والتحكـــيم[1]؛ كمـــا أنها تشير أيضا إلى الغاية من ذلك، وهي التوصل إلى "الـــصلح"[2] أو "التوفيق"[3] بين شخصين مختلفين. فقد جاء في تفسير هذه الآيـــة ما نصه: (...فإن تفاقم أمرهما وطالت خصومتهما، بعث الحاكم ثقة مـــن أهل المرأة وثقة من قوم الرجل ليجتمعا فينظرا في أمرهما ويفعلا ما فـــيه المـــصلحة ممـــا يريانه من التفريق أو التوفيق، وتشوف الشارع إلى التوفيق، ولهذا قال تعالى:{إن يريدا إصلاحاً يوفق الله بينهما}..)[4].

نصب الحكمين...). محمد بن يوسف الشهير بابي حيان الأندلسي، تفسير البحر المحيط، ، تحقيق الشيخ عادل احمد عبد الموجود، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993 الجزء الثالث، ص235.

[1] جـــاء فـــي بدائـــع التفسير: (وقد اختلف السلف والخلف في الحكمين: هل هما حكمان، أو وكـــيلان؟ علـــى قولـــين: أحدهما أنهما وكيلان... والثاني: انهما حكمان... والعجب كل العجـــب ممن يقول هما وكيلان لا حكمان، والله تعالى قد نصبهما حكمين، وجعل نصبهما إلـــى غيـــر الـــزوجين، ولو كانا وكيلين، لقال فليبعث وكيلا من أهله، ولتبعث وكيلا من أهلهـــا... فـــالحكم لـــه ولايـــة الحكم والإلزام، وليس للوكيل شيء من ذلك...). ابن قيم الجـــوزية، بدائع التفسير، الطبعة الأولى، دار ابن الجوزي، الدمام، 1427، الجزء الأول، ص275.

كمـــا يقول القرطبي: (وفي هذه الآية دليل على إثبات التحكيم..). محمد بن احمد بن أبى بكـــر القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق د.عبد الله بن عبد المحسن التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2006، الجزء السادس، ص297.

[2] تـــدل الآيـــة الكـــريمة على ندب الصلح للزوجين عند التنازع في حقوقهما. انظر: د.عبد الرحمن إبراهيم عبد العزيز الحميضي، القضاء ونظامه في الكتاب والسنة، الطبعة الأولى، منشورات جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1989، ص590.

[3] يختلف كل من التحكيم والصلح والتوفيق عن بعضها البعض كما سيأتي لا حقاً.

[4] إســـماعيل بـــن كثير، تفسير القرآن العظيم، الطبعة الأولى، دار الفيحاء، دمشق، 1998، المجلد الأول، ص655.

كمـــا جاء في تفسير هذه الآية: (وفي "يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا" للزوجين أي إن قصدا إصلاح ذات البين وكانت نيتهما صحيحة وقلوبهما ناصحة لوجه الله بـــورك فـــي وســـاطتهما وأوقع الله بطيب نفسهما وحسن سعيهما بين الـــزوجين الـــوفاق والألفـــة وألقـــى في نفوسهما المودة والرحمة. وقيل: الـــضميران للحكمين، أي إن قصدا إصلاح ذات البين والنصيحة للزوجين يوفق الله بينهما فيتفقان على الكلمة الواحدة ويتساندان في طلب الوفاق حتى يحـــصل الغـــرض ويتم المراد. وقيل: الضميران للزوجين. أي: إن يريدا إصـــلاح ما بينهما وطلبا الخير وأن يزول عنهما الشقاق يطرح الله بينهما الألفـــة وأبدلهما بالشقاق وفاقاً وبالبغضاء مودة. "إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا " يعلم كيف يوفق بين المختلفين ويجمع بين المفترقين..)[1].

وفي موضع آخر من كتاب الله العزيز اقترن ذكر التوفيق والإحسان معا، إذ يقول تعالى: (فَكَيْفَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ بِمَا قَدَّمَتْ أَيْدِيهِمْ ثُمَّ جَاءُوكَ يَحْلِفُـــونَ بِاللَّـــهِ إِنْ أَرَدْنَا إِلَّا إِحْسَانًا وَتَوْفِيقًا)[2]. والتوفيق الوارد في الآية الكريمة يحتمل معنى تسوية الخصومة بين طرفين دون حملهم على الحق، فقـــد جـــاء في تفسير هذه الآية ما نصه: (وقيل: المعنى: ما أردنا بالعدول عـــنك فـــي المحاكمـــة إلا التوفيق بين الخصوم، والإحسان بالتقريب في الحكم..)[3].

---

[1] محمـــود بن عمر الزمخشري، الكشاف، تحقيق احمد عادل عبد الموجود، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض، 1998، الجزء الثاني، ص73.

[2] الآية (62)، سورة النساء.

[3] الجامع لأحكام القرآن للقرطبي، المرجع السابق، الجزء السادس، ص438.

وقال بعضهم في تفسير هذه الآية: ((ثُمَّ جَاءُوكَ يَحْلِفُونَ بِاللَّهِ إِنْ أَرَدْنَا إِلَّا إِحْسَانًا وَتَوْفِيقًا) أي: يعتذرون إليك ويحلفون: ما أردنا بذهابنا إلى غيرك، وتحاكمنا إلى عداك إلا الإحسان والتوفيق، أي المداراة والمصانعة، لا اعتقادا منا بصحة تلك الحكومة..)[1].

كما جاء في تفسيرها: (...وقيل في قوله: إلا إحساناً وتوفيقاً أي: ما أردنا بطلب دم صاحبنا الذي قتله عمر إلا إحساناً إلينا، وما يوافق الحق في أمرنا. وقيل: ما أردنا بالرفع إلى عمر إلا إحساناً إلى صاحبنا بحكومة العدل، وتوفيقاً بينه وبين خصمه. وقيل: جاؤوا يعتذرون إلى الرسول صلى الله عليه وسلم من محاكمتهم إلى غيره ما أردنا في عدولنا عنك إلا إحساناً بالتقريب في الحكم، وتوفيقاً بين الخصوم، دون الحمل على الحق)[2].

---

[1] د.حكمت بن بشير بن ياسين، التفسير الصحيح، الطبعة الأولى، دار المآثر، المدينة النبوية، 1999، المجلد الثاني، ص73.

[2] تفسير البحر المحيط لأبي حيان الأندلسي، المرجع السابق، الجزء الثالث، ص293. وقد جاء في الكشاف حول مناسبة نزول الآية الكريمة ما يأتي: (روي أن بشراً المنافق خاصم يهودياً فدعاه اليهودي إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم ودعاه المنافق إلى كعب بن الأشرف ثم إنهما احتكما إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقضى لليهودي فلم يرض المنافق وقال: تعال نتحاكم إلى عمر بن الخطاب. فقال اليهودي لعمر: قضى لنا رسول الله فلم يرض بقضائه. فقال للمنافق: أكذلك قال: نعم. فقال عمر: مكانكما حتى أخرج إليكما فدخل عمر فاشتمل على سيفه ثم خرج فضرب به عنق المنافق حتى برد ثم قال: هكذا أقضي لمن لم يرض بقضاء الله ورسوله فنزلت... وقيل: جاء أولياء المنافق يطلبون بدمه وقد أهدره الله فقالوا: ما أردنا بالتحاكم إلى عمر إلا أن يحسن إلى صاحبنا بحكومة العدل والتوفيق بينه وبين خصمه وما خطر ببالنا أنه يحكم له بما حكم به..). الكشاف للزمخشري، المرجع السابق، الجزء الثاني، ص96-98.

نخلــص ممــا سبق إلى أن التوفيق معروف في الشريعة الإسلامية وفقهها، إذ يستخدم مصطلح "التوفيق"، ويقصد منه السعي لتسوية نزاع بين طــرفين، وهذا الاستخدام لدى البعض -كما رأينا- يشابه أو يندرج ضمن مفهــوم الــصلح، ولعل ذلك ما يفسر عدم قيام فقهاء الشريعة بإفراد أحكام خاصة به، لذلك فإن ذكره جاء مقترنا بالصلح في أحوالٍ، وبمعزل عنه في أحــوالٍ أخــرى، وهو ما عله يشير إلى وجود فارق بينهما، إذ قد لا يخلو الأمر من دقة وتفصيل.

وإذا كان التوفيق معروفاً في الشريعة الغراء، فلا حرج من الأخذ به لدى العملِ على تسوية النزاعات المختلفة، الأمر الذي ينطبق على نزاعات العمــل خــصوصاً، بــل ولا بأس من تقنينه، وذلك من خلال إفراد تنظيم

كما جاء حول مناسبة نزلها أيضا في الصحيح ما نصه: (حدثنا أبو اليمان: أخبرنا شعيب، عــن الزهري قال: أخبرني عروة بن الزبير: أن الزبير كان يحدث: أنه خاصم رجلا من الأنــصار قــد شهد بدرا، إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم في شراج من الحرة، كانا يــسقيان به كلاهما، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم للزبير: (اسق يا زبير، ثم أرسل إلــى جــارك). فغضب الأنصاري، فقال: يا رسول الله، آن كان ابن عمتك؟ فتلون وجه رســول الله صــلى الله عليه وسلم ثم قال: (اسق، ثم احبس حتى يبلغ الجدر). فاستوعى رســول الله صلى الله عليه وسلم حينئذ حقه للزبير، وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم قــبل ذلــك أشار على الزبير برأي سعة له وللأنصاري، فلما أحفظ الأنصاري رسول الله صلى الله عليه وسلم استوعى للزبير حقه في صريح الحكم، قال عروة: قال الزبير: والله مــا أحــسب هذه الآية نزلت إلا في ذلك: {فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر بيــنهم} الآية). محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري (مع فتح الباري لابن حجر العسقلاني)، الفتح للإعلام العربي، القاهرة، 2000، الجزء الخامس، ص41.

خــاص به في نصوص قانونية، وبما يكفل تحقيق الغاية المرجوة منه، لا ســيما إذا مــا كانت المصلحة تدعو إلى ذلك، وهو ما يمكن إدراك أهميته والحاجــة إلــيه بجلاء ووضوح، ولا سيما في هذا الزمان الذي كثرت فيه النزاعات العمالية وباتت تتخذ أبعاداً وخطورة اكبر مما كانت عليه.

المبحث الثاني

خصائص التوفيق

التوفيـق بوصفه أحد وسائل التسوية الودية للنزعات الجماعية يتسم بالعديد من الخصائص.

فهـو مـثلا يتـسم بالصفة الشمولية، بمعنى أنه ينطبق على جميع النزاعات العمالية الجماعية، فلا يجوز استثناء نزاع ما منه.

كما أنه يتميز بالصفة الاحتمالية، ذلك أن السير في إجراءات التوفيق قـد تفـضي إلى فض النزاع، كما أنها لا تحقق مثل هذه النتيجة، أي أنها تحتمل النجاح والفشل.

وعلى أية حال، فإن ثمة خصائص أخرى للتوفيق تكتسب أهمية اكبر ممـا ذكـر سـابقا، إذ يمكن إجمال أهمها في أن التوفيق يعد وسيلة ودية لتـسوية النزاع، كما انه يعد وسيلة غير ملزمة لطرفي النزاع، وهو أيضا وسـيلة غير مباشرة في العلاقة بين الطرفين، وهذا ما يستدعي الإيضاح، لذا سنخصص لكل منها مطلبا مستقلاً.

المطلب الأول

التوفيق وسيلة ودية

يعد التوفيق وسيلة ودية لتسوية النزاعات الجماعية، إذ لا يمكن القول بالتوصل إلى أي تسوية بواسطته ما لم يقبله ويتراضى عليه الطرفان، فهو يتطلب اتفاق إرادة الطرفين على التسوية، لذلك فهو من حيث النتيجة يظهر في صورة عقد عمل جماعي.

وهــذا يعنـــي أن التوفيق يوجد تسوية للنزاع دون التأثير سلبيا على طبــيعة العلاقة بين العمال وصاحب العمل، إذ يفترض أن تبقي إجراءات التوفــيق هــذه العلاقـــة بيـــنهما جيدة يسودها المودة والاحترام المتبادل والتعاون، الأمر الذي يسهم بدوره في استقرار علاقات العمل وانتظام سير العمـــل بالمنـــشأة، وهـــذا ما يصب –بالمحصلة– في المصلحة المشتركة للطرفين.

وبذلك يتميز التوفيق عن وسائل تسوية النزاعات الجماعية القضائية التـــي تفضي عادة إلى إصدار حكم قضائي في مصلحة أحد الطرفين دون الآخر –بصورة كلية أو جزئية– وبالتالي خلق نوع من التضاد والخصومة والتنافر بين الطرفين.

وهو ما ينطبق أيضاً على ما يسميه البعض[1] بالوسائل غير السلمية لحسم النزاعات الجماعية، ويقصد بذلك الإضراب والإغلاق.

---

(1) انظـــر: د.محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص212.

كمـــا يذهب البعض الآخر إلى إطلاق تسمية أخرى على الوسائل غير السلمية، إذ يسميها بالوسائل القسرية. انظر: د.غالب الداوودي، المرجع السابق، ص189.

المطلب الثاني

التوفيق وسيلة غير ملزمة

يجبر القانون الشخص الذي يتولى التوفيق التدخل في النزاع العمالي الجماعي، فعلى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق التدخل في النزاعات التي تصل إليه والسعي إلى تسويتها.

ومع ذلك، فإن تدخل الشخص المعني بالتوفيق -مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق- لا يلزم طرفي النزاع بتسوية النزاع عن طريق المساعي المبذولة للتوفيق، فعلى الرغم من أنه يفترض بكلا الطرفين المتنازعين التعاون مع ذلك الشخص المعني بالتوفيق وتزويده بالمعلومات المتعلقة بالنزاع، بالإضافة إلى المطالب التي ينادي بها، إلا أن كلا منهما قد لا يستجيب لذلك الشخص عند تدخله، كما أن كليهما يستطيع التوقف عن التعاون مع ذلك الشخص وعن التفاوض بشأن ذلك النزاع، أو على الأقل التصلب في موقفه وعدم النزول عن مطالبه أو أي منها[1]، إذ لا يبقى في مثل هذه الحالة سوى طريق واحد لتسوية النزاع -بحسب ما ينص قانون العمل[2]- وهو اللجوء إلى المحكمة العمالية[3].

---

(1) انظر المادة (121/ب) من قانون العمل الأردني.

(2) انظر المادة (124/أ) من قانون العمل الأردني.

(3) المحكمة العمالية: هي هيئة قضائية تكون مهمتها حسم النزاع العمالي الجماعي الذي استنفذ الطرق الودية لحله. وقد كانت تسمى بموجب قانون العامل السابق بالمحكمة الصناعية، انظر المادة (93) من قانون العمل الملغي.

للمزيد من التفصيل انظر: مؤلفنا، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2010، ص83.

المطلب الثالث

التوفيق وسيلة غير مباشرة

يحتاج التوفيق دائما إلى تدخل شخص ثالث بين طرفي النزاع يحاول بعد التعرف على أسباب النزاع وظروفه ومطالب كل طرف فيه الوصول إلى حل يقبله كلاهما، وهذا الشخص بحسب نصوص قانون العمل الأردني قد يكون مندوب التوفيق أو وزير العمل في بعض الحالات، كما أنه قد يكون مجلس التوفيق إذ ما فشل الأوّلان في حله.

وبذلك نستنتج أن التسوية التي يتم التوصل إليها من خلال التوفيق تختلف عن تلك التي يتم التوصل إليها من خلال تفاوض الطرفين، فالتفاوض عمل يقوم به طرفا النزاع بنفسيهما مباشرة ومن دون تدخل شخص ثالث بينهما[1]، لذلك فإن الحلول التي يتم التوصل إليها من خلال التفاوض تكون في الكثير من الأحيان وليدة أفكار الطرفين نفسيهما.

وجدير بالذكر هنا أن هذه الخصائص التي يتميز بها التوفيق قد يشترك في بعضها مع جانب من وسائل التسوية الودية للنزعات الجماعية، فيما قد يختلف في بعضها الآخر عن تلك الوسائل.

---

(1) للمزيد انظر: د.رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 2008، ص19. د.محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص213.

المبحث الثالث

تمييز التوفيق عما يشتبه به

لا تقتصر وسائل فض النزاعات العمالية الجماعية على الوسائل التي خصها المشرع الأردني بالتنظيم وهي: التوفيق والمحكمة العمالية، إذ يوجد إلـــى جانــب ذلك وسائل أخرى تبناها المشرع في عدد من الدول المختلفة بغـية فــض النزاعات الجماعية، ولعل من ابرز هذه الوسائل: المفاوضة الجماعية، الوساطة، التحكيم، الصلح.

علـــى أن وجـــود مثل هذه الوسائل المماثلة في مجال التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية قد يفضي إلى الاشتباه والخلط بينها وبين التوفيق، فقد يشتبه التوفيق مع التحكيم، كما قد يثار التساؤل عن الفارق بين التوفيق والوساطة[1] أو التوفيق والصلح؟

---

[1] يتـــصور أن يحـــصل الخلـــط بين التوفيق من جهة وكل من الوساطة أو التحكيم من جهة أخرى، كما لا يستبعد أن يقع الخلط بين هذه المفاهيم الثلاثة معا، أي في آن واحد، وهو ما يمكن ملاحظة مثله في قانون العمل العربي الموحد، فبعد أن أورد الفصل الأول من الباب الخـــامس تحـــت عنوان: تسوية منازعات العمل الجماعية-التوفيق والتحكيم، جاء عنوان الفرع الأول كالآتي: التوفيق (الوساطة)، ونص في المادة (225) منه على ما يأتي: (تلتزم الإدارة المختـــصة بإحالـــة النزاع خلال أسبوع واحد من تقديم تقرير الوسيط إلى مجلس للتوفـــيق (التحكـــيم)، في حال فشل الوساطة وعدم التوصل إلى اتفاق خلال مدة محددة. ويجوز للوسيط إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام عند رفض التسوية قبل أن يرفع تقريره إلى الجهة الإدارية).

وجديـــر بالإشارة هنا أن التمييز بين التوفيق من جهة والنظم المشابهة له من جهة أخرى يكتـــسب أهمـــية بالغة في التشريعات العربية كافة، ذلك أن جانبا منها نظم التوفيق واغفل

وبالإضـــافة إلـــى مـــا ســبق، فإن عقد العمل الجماعي قد يتضمن موضوعات ومسائل تشابه الموضوعات التي قد تتضمنها التسوية التي يتم التوصـــل إليها بموجب إجراءات التوفيق، الأمر الذي قد يورث لبساً بشأن التمييز بينهما.

وبناء عليه، نتولى في هذا المبحث التمييز بين التوفيق من جهة وما قد يشتبه به من وسائل واتفاقات، وذلك من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: المفاوضة الجماعية.

المطلب الثاني: الوساطة.

المطلب الثالث: التحكيم.

المطلب الرابع: الصلح.

المطلب الخامس: عقد العمل الجماعي.

الوســاطة أو التحكيم مثلا، إلا أنه لا يحظر اللجوء إليهما، في حين أن جانبا آخر من هذه التشريعات نظمت التوفيق إلى جانب المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم.

المطلب الأول

المفاوضة الجماعية

المفاوضـــة[1] الجماعــية هي الحوارات والمناقشات الجماعية الودية المباشــرة بين ممثلي النقابات العمالية من جهة، وبين أصحاب الأعمال أو ممثلــيهم من جهة أخرى، وفقا لإطار قانوني معين، بغرض التوصل إلى إبـــرام عقــد عمل جماعي بينهما ينظم شروط العمل وظروفه والعلاقات القائمـــة بموجــبه أو بغرض التوصل إلى تسوية نزاعات العمل الجماعية القائمة بينهما[2].

من ذلك نستطيع القول بأن الغرض من المفاوضة الجماعية والتوفيق قــد يكـــون واحداً في العديد من الحالات، ويتمثل في محاولة إيجاد تسوية لنـــزاع عمالي جماعي[3]، لذلك يصح القول أيضاً بأن المفاوضة الجماعية

---

[1] يراد بالمفاوضات "بصفة عامة": النقاش الذي يتم بغرض التوصل إلى اتفاق.
Raymond Guillien et Jean Vicent, Lexique De Termes Juridiques, Dalloz, Paris, p89.

[2] انظـــر: المادة (99) من قانون العمل الأردني. المادة (146) من قانون العمل المصري. د.الـــسيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 458. د.رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية، المرجع السابق، ص14.

[3] تولت العديد من التشريعات العربية تنظيم أحكام المفاوضات الجماعية، وذلك نظرا لما لها من دور مهم وحيوي، خصوصا في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية. وهو ما يمكن ملاحظـــته من خلال تعريف المشرع الفلسطيني للمفاوضة الجماعية، إذ عرفها في المادة (49) مـــن قانون العمل كالآتي: (المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابـــات العمـــال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية).

والتوفيق يعدان من الوسائل الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

ومع ذلك، فإن مرحلة المفاوضة الجماعية عادة ما تسبق مرحلة التوفيق، ذلك أن الطرفين يدخلان في مفاوضات جماعية لمناقشة شروط العمل وظروفه، وقد لا يبدو خلال هذه الفترة وجود نزاع بين الطرفين، ذلك أنهما قد يتوصلان إلى إبرام عقد جماعي حول تلك المسائل، أما إن فشلا في إبرام ذلك العقد، فإن ذلك يعني في العديد من الأحوال وجود بوادر خلاف ونزاع بينهما، وهو ما يستدعي البدء في إجراءات التوفيق.

ومع ذلك فإن المفاوضة الجماعية تختلف عن التوفيق في أن المفاوضة الجماعية تتم مباشرة بين ممثلي العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم[1]، فيما يتطلب التوفيق تدخل شخص ثالث يبذل مساعيه لتسوية ذلك النزاع.

ومن قبيل ذلك ما نصت المادة (124) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي على ما يأتي: (إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء إلى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثلهم. وللوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها لحضور هذا المفاوضات بصفة مراقب...). كما نصت المادة (1/105) من قانون العمل السوداني على الآتي: (إذا نشأ نزاع عمالي يجب على الطرفين المتنازعين في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإخطار بموضوع النزاع الدخول في مفاوضات ودية لتسوية النزاع على إلا تجاوز مدة التفاوض مدة أسبوعين آخرين).

انظر كذلك: المادة (127) من قانون العمل القطري. المادة (8/هـ) من قانون النقابات العمالية البحريني.

[1] انظر: المادة (99) من قانون العمل الأردني.

ويترتب على ذلك أن دور وزارة العمل واضح وأساسي في التوفيق، فهـي مـن يتوجب عليه قانونا التدخل في النزاع الجماعي لتسويته بمجرد نشوبه، وعلى خلاف المفاوضة الجماعية التي قد تجري بين الطرفين دون أن يكون لوزارة العمل دور في إجرائه.

المطلب الثاني

الوســـاطـــة

الوســـاطة[1] تعنـــي تـــدخل شخص من الغير يسمى "الوسيط" يتمتع بالخبـــرة ويتـــسم بالحياد في النزاع العمالي الجماعي للتقريب بين وجهات النظر المتعارضة لطرفيه والتوصل إلى تسوية ودية بينهما من خلال تقديم مقترحات محددة غير ملزمة[2].

---

[1] الوســـاطة "بـــصفة عامة" هي: وسيلة للقيام بتسوية ودية بين طرفين متنازعين من خلال المفاوضـــات وتقـــريب وجهات النظر بينهما. والوساطة على أنواع عدة أهمها: الوساطة القضائية والوساطة الاتفاقية. للمزيد من التفصيل انظر: محمد احمد القطاونة، الوساطة في تسوية النزاعات المدنية، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص35.

[2] يعرف البعض الوساطة بأنه: (محاولة توفيق بين طرفي نزاع العمل الجماعي عن طريق تقـــريب وجهـــات النظر المتعارضة أمام فريق ثالث يتوجب عليه حل النزاع عن طريق تقـــديم مقتـــرحات معينة). د.وسام حسين غياض، المرجع السابق، ص178. فيما يعرفها البعض الآخر بأنها: (الاحتكام إلى شخص ثالث أجنبي، يتسم بالكفاءة والحيدة والاستقلال، لفحـــص النـــزاع، للتقـــريب بين وجهات نظر الأطراف، فإن تعذر ذلك يقدم توصية غير ملـــزمة، إن قبلها الأطراف صارت اتفاقية جماعية). د.عبد الباسط عبد المحسن، المرجع الـــسابق، ص16. وبالنظـــر إلى التعريفين السابقين نجد أن الأول منهما استخدم مصطلح "توفيق"، فيما استخدم الثاني مصطلح "احتكام"، وهو ما عله يتوافق مع وسائل ودية أخرى لتسوية النزاعات، لذلك فقد اخترنا تعريفا آخر.

كمـــا عـــرفها البعض بأنها: إجراء لحل نزاعات العمل الجماعية يتم من خلال طلب رأي شخص ثالث مؤهل هو الوسيط، والذي يقوم بتشكيل توصية لا صفة إلزامية لها.
Raymond Guillien et Jean Vicent, op. cit., p18.

إذن، فالوساطة وفي سبيل التوصل إلى تسوية النزاع تقوم على تدخل شخص ثالث يحرص دائما استمرار التواصل بين طرفي النزاع[1]، وذلك بغية مناقشة كافة الأمور التي تؤثر على علاقتهم، بدلا من اللجوء لحل نزاعاتهم من خلال الدعاوى[2].

ويشار هنا إلى أن المشرع الأردني لا يرى فارقاً في المعنى بين مصطلح "التوفيق" من جهة، ومصطلح "الوساطة" من جهة أخرى، وهذا ما يتمكن ملاحظته من نص المادة (120) من قانون العمل والتي جاء فيها: (للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة...). وهو ما يمكن ملاحظة مثله لدى جانب من الفقه[3]، لا بل إن البعض منهم يستخدم [4] "التوفيق" و"الوساطة" كمصطلحين مترادفين.

---

(1) انظر:

Regine Boone, Sophie du Bled, Michel Gonda, Olivier Moreno, Patrick Namotte, Olivier Scheuer, Coralie Smets Gary et Patrick Van, La gestion des relations sociales, Wolters kluwer Belguim SA, 2007, p214-215.

(2) انظر:

Olivia silverstein, introduction to international mediation and arbitration: resolving labor disputes in the united states and European union, the employment law forum, American university Washington -college of law, 2011, .volume 1 . issue 1 .article 5. page113.

(3) يقول الدكتور محمد حلمي مراد ما نصه: (يقصد بالتوفيق (conciliation) أن يقوم وسيط لا مصلحة له في النزاع بتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية الوصول إلى تسوية الخلاف بينهما برضاء كل منهما). د.محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1961، ص670.

(4) انظر: د.وفاء فلحوط، العلاقة بين القضاء والحلول البديلة لفض المنازعات، مؤتمر الإجراءات القضائية "نحو تعزيز ضمانات العدل ودولة القانون" المنعقد بكلية الحقوق-جامعة اليرموك بتاريخ 4-5 تشرين الثاني 2008، ص3.

ولعـل الموقـف الـسابق للمشرع والفقه نابع من التشابه الكبير بين التوفيق والوساطة[1]، فكلاهما يتم من اجل المساعدة على نزع وإزالة اوجه الخلاف بين العمال وصاحب العمل بصورة ودية ومن خلال تدخل طرف ثالث يتمتع بدراية وقدرة على التواصل مع طرفي النزاع وحل النزاعات.

وعلى الرغم من التشابه الواضح بين التوفيق والوساطة، إلا أن بهما جوانب يفترقان بها، ومن أهمها ما يأتي:

1. أن تعيـين مـندوب التوفيق عادة ما يكون منوطا بفرد أو هيئة تكـون مشكّلة مسبقا بموجب القانون، على خلاف الوسيط الذي يتم اختياره عادة من قبل طرفي النزاع[2].

---

(1) لقـد تبنى المشرع في بعض الدول العربية الوساطة بوصفها إحدى وسائل تسوية نزاعات العمـل الجماعـية، وقـد كـان ذلك عوضا عن التوفيق. ومن قبيل ذلك ما فعله المشرع اللبنانـي، انظـر المـواد (29-64) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في 1964/6/2.

ومـع ذلك فقد اتجه المشرع في البعض الآخر من الدول العربية إلى تنظيم الوساطة إلى جانب التوفيق والتحكيم، ومن قبيل ذلك ما فعل المشرع المصري، حيث نص قانون العمل المصري على التوفيق في المادة (151)، وعلى الوساطة في المواد (170-179)، وعلى التحكـيم في المواد (179-191). وكذلك ما فعله المشرع القطري، إذ رسم قانون العمل القطـري مـراحل حـل النزاع العمالي الجماعي من خلال اللجوء إلى الوساطة أولاً، ثم التوفيق، ثم التحكيم. انظر المواد (129-134) من قانون العمل.

(2) انظر: محمد احمد القطاونة، المرجع السابق، ص35.

2. أن صـــلاحيات مـندوب التوفـيق تكون أضيق من صلاحيات الوســيط، ذلك انه قد يكون باستطاعة الوسيط إحالة النزاع إلى القضاء[1]، الأمر الذي لا يملك مثله مندوب التوفيق[2].

3. أن جهود الطرف الثالث الذي يتدخل للتوفيق تقتصر على محاولة التقريب بين وجهتي نظر طرفي النزاع، وبالتالي فإن جهوده قد تكلل بالنجاح فتحرر بها تسوية وتوقع من الطرفين، كما أنها قد تــبوء بالفــشل وفـــي مثل هذه الحالة تنتهي مهمته وعليه إحالة النـــزاع لوزيـــر العمل للانتقال إلى المرحلة التالية؛ في حين أن مـــساعي الوســـيط تقتضي بعد الاطلاع على النزاع والاتصال بطرفيه القيام بكتابة توصية أو مقترحات وعرضها عليهما، فإن وافقــا عليها، فإنه يتم التوقيع على ما يثبت ذلك، ويكون الوسيط قـــد نجـــح فـــي مهمته، أما إن امتنعا عن قبول تلك التوصية أو المقترح، فإن جهود الوسيط تكون قد بائت بالفشل، وبتعبير آخر فإن على الوسيط أن يحرر دائما توصياته المتعلقة بتصوره لحل النـــزاع، الأمـــر الـــذي لا يطلب مثله من الشخص القائم على التوفيق[3].

---

[1] انظر المادة (7/ج) من قانون الوساطة رقم (12) لسنة 2006.

[2] انظر: محمد احمد القطاونة، المرجع السابق، ص35.

[3] للمزيد من التفصيل انظر: د.رأفت دسوقي، التحكيم في قانون العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 2008، ص19، 32. د.عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص28 ص76 في الهامش، ص81 في الهامش.

المطلب الثالث

التحكيم

تطرق البعض للتحكيم[1] المتعلق بنزاعات العمل الجماعية، حيث سماه "التحكيم الجماعي"[2]، وعرفه بأنه: (نظام يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية تسوية نهائية حاسمة، بواسطة طرف ثالث مستقل عن طرفي النزاع)[3].

---

(1) عرفت محكمة التمييز الأردنية التحكيم -بصفة عامة- لدى تصديها لإحدى النازعات العمالية، حيث جاء في قرارها: (التحكيم هو عبارة عن عقد بمقتضاه يتفق شخص أو أكثر على إحالة نزاع نشأ أو ينشأ بينهما في تنفيذ عقد معين على محكمين للفصل فيه بدلاً من الالتجاء إلى القضاء المختص). تمييز حقوق (2005/10)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الرابعة والخمسون، عمان، 2006، ص1087. والمعنى الذي أفصحت عن محكمة التمييز يتبنى مثله جانب من الشراح في قانون العمل. انظر: د.رأفت دسوقي، التحكيم في قانون العمل، المرجع السابق، ص41.

(2) انظر د. عبد القادر الطورة، المرجع السابق، ص11. والغرض من إطلاق هذه التسمية على التحكيم المتعلق بالنزاعات الجماعية يتمثل في الرغبة في تميزه عن التحكيم المتعلق بالنزاعات الفردية، أو الحقوقية، والذي أطلق عليه "التحكيم الفردي" أو "التحكيم الحقوقي".

(3) انظر: المرجع نفسه، ص466. كما عرف البعض التحكيم المتعلق بنزاعات العمل الجماعية بأنه: إجراء اختياري لفض منازعات العمل الجماعية يتم بالاعتماد على الغير الذي يختاره الأطراف ليقدم حلا للنزاع.

Raymond Guillien et Jean Vicent, op cit, p22.

ولــم يــضع المــشرع الأردنــي[1] تنظيما قانونيا للتحكيم المتعلق بالنزاعات العمالية[2]، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة أنه يحظره، فالاتفاق

---

[1] تطــرقت العديد من التشريعات العربية إلى التحكيم بوصفه وسيلة لفض النزاعات العمالية الجماعية. انظر على سبيل المثال: المواد (179-191) من قانون العمل المصري. المواد (193)، (196-211) مــن قانون العمل السوري. المواد (130-134) من قانون العمل القطــري. المــواد (63-64) من قانون العمل الفلسطيني. المواد (114-124) من قانون العمل السوداني. المواد (127-132) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي. المواد (135-139) مــن قانــون العمل في القطاع الأهلي البحريني. والمادة (21/ز) من قانون النقابات العمالية البحريني.

[2] التحكــيم إما أن يكون جبريا يتم من خلال هيئة تحكيم تشكلها الجهات الحكومية المختصة، كما أنه قد يكون اختياريا خاصا.

والتحكيم الجبري يكون بعد طلب يتقدم به أحد طرفي النزاع إلى الجهة الإدارية، إذ تتولى هذه الجهة تشكيل هيئة التحكيم وفقا لما رسمه المشرع، فمثلا ينص المشرع المصري في المــادة (182) من قانون العمل على طريقة تشكيل هيئة التحكيم، إذ جاء في هذه المادة ما نــصه: (تــشكل هيئة التحكيم من: -إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومــية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي تقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيــسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة. -محكم عن صاحب العمل. - محكــم عــن التنظــيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية. -محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص. وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه).

أمــا التحكــيم الخــاص فيقصد به: اتفاق طرفي النزاع اختياريا على تعيين شخص ثالث ليفــصل في نزاعهم بحكم ملزم. ويلاحظ في هذا الصدد ان المشرع المصري كان قد اخذ أيضا بالتحكيم الخاص في المنازعات العمالية، فقد جاء في المادة (191) من قانون العمل مــا نــصه: (...يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصــيات التــي ينتهــي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما- الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم..). للمزيد انظر: د.غالب الداوودي، المرجع السابق، ص197. د.السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص16.

عليه لا يخالف مقتضيات النظام العام[1]، إذ قد يرد هذا الاتفاق في عقد العمل الجماعي، بحيث ينص -سلفا- على أن يكون حل النزاعات التي تنشأ بين الطرفين من خلال إحالته إلى التحكيم، ويسمى هذا الاتفاق "شرط التحكيم"، كما قد يتم الاتفاق على التحكيم بعد نشوب النزاع بين الطرفين، فيتفقان على إحالته إلى التحكيم، ويسمى هذا الاتفاق "مشارطة التحكيم"[2].

---

(1) قضت محكمة التمييز الأردنية بعدم منع اللجوء إلى التحكيم حتى وإن لم ينص قانون العمل على ذلك، إذ جاء في قرار لها: (...إذا اتفق طرفا عقد العمل في المادة (7) من عقد العمل على ما يلي (أية خلافات تنشأ بين الفريقين وتكون ناتجة عن هذا العقد تحال للتحكيم وفق أحكام قانون التحكيم الأردني الساري المفعول). فإن المستفاد من حكم هذه المادة بأن الطرفين اتفقا على حل أي نزاع ينشأ بينهما عن تنفيذ عقد العمل باللجوء إلى التحكيم. وحيث أن العقد شريعة المتعاقدين، وبما أن الجهة المدعى عليها المميزة تمسكت بشرط التحكيم الوارد بعقد العمل، فإن تمسكها هذا لا يخالف حكم العقد، أما القول أن شرط التحكيم الوارد في عقد العمل يخالف أحكام قانون العمل والنظام العام فقول غير وارد ما دام أن قانون العمل لم يرد فيه أي نص يمنع من اللجوء إلى التحكيم). تمييز حقوق (10/ 2005)، مشار إليه سابقا.

ويشار أيضا إلى أن المشرع الأردني اصدر قانونا خاصاً بالتحكيم هو قانون التحكيم رقم (31) لسنة 2001، حيث اخضع له كل تحكيم اتفاقي، إذ نصت المادة (3) منه على الآتي: (تسري أحكام هذا القانون على كل تحكيم اتفاقي يجري في المملكة ويتعلق بنزاع مدني أو تجاري بين أطراف من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص أياً كانت طبيعة العلاقة القانونية التي يدور حولها النزاع، عقدية كانت أو غير عقدية).

(2) للمزيد من التفصيل انظر: د.السيد عيد نايل، التحكيم، المرجع لسابق، ص15-16.

قد يرجع السبب في اختيار طرفي النزاع العمالي الجماعي للتحكيم لأسباب مختلفة، قد يتعلق بعضها بمسائل متصلة بالتوفيق أو القضاء، كشخصية مندوب التوفيق، أو عدم ملاءمة مدد التوفيق وإجراءاته، أو طول المدد القضائية وتعقيد الإجراءات. وقد لخصت محكمة التمييز العلة من اللجوء إلى التحكيم في أحد قراراتها، إذ نصت على الآتي: (أن الهدف من التحكيم هو التيسير على المتقاضين باختصار الوقت واحترام إرادة الطرفين بما

وبذلك يمكن القول أن التحكيم يعد كالتوفيق من الوسائل الودية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية، كما أن كليهما يتطلب تدخل شخص ثالث مستقل عن طرفي النزاع.

ومع ذلك، فإن التحكيم والتوفيق يختلفان عن بعضهما البعض اختلافات جوهرية، إذ يعد من أبرزها ما يأتي:

1. أن إجراءات التوفيق في القانون الأردني يتم مباشرتها بناء على نص في قانون العمل يلزم مندوب التوفيق بالتدخل في النزاع الجماعي[1]. أما التحكيم فهو طريق اتفاقي "اختياري" لحل النزاع أمام محكم أو هيئة التحكيم ووفقاً لأحكام قانون العمل[2].

لذلك فإن أطراف النزاع العمالي الجماعي لا يكون لهم الحرية في اختيار مندوب التوفيق إذ يتم تعيينه من قبل الجهات المختصة[3]، وعلى خلاف المحكم -أو هيئة التحكيم- إذ يتم اختياره مباشرة من قبل طرفي النزاع نفسيهما.

يثقون به لفض نزاعاتهم بأيسر السبل لذلك فإن التحكيم هو طريق استثنائي من القاعدة العامة في حل النزاع...). تمييز حقوق (2005/10)، مشار إليه سابقا.

(1) انظر المادة (121/أ) من قانون العمل الأردني. وما قيل بصدد إلزام مندوب التوفيق ينطبق أيضا بشأن وزير العمل (المادة (121/أ) من القانون نفسه)، ومجلس التوفيق، (المادة (122/أ) من القانون نفسه).

(2) انظر: تمييز حقوق (2005/10)، مشار إليه سابقا.

(3) انظر المادة (121) من قانون العمل الأردني. انظر كذلك: د.عمر العطين، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة، جامعة آل البيت، المجلد 15، العدد 2، 2009، ص194.

2. إن إجــراءات التوفيق قد تفلح في تسوية النزاع، كما أنها قد لا تحقــق ذلك، فالشخص الذي يتدخل للتوفيق لا يستطيع حمل طرفي النزاع علــى إجــراء تــسوية للنزاع، في حين أن المطلوب من هيئة التحكيم هو التوصل إلى تسوية نهائية وحاسمة للنزاع القائم بين الطرفين.

لــذلك فــإن التوفيق يتم من خلال محاولة التقريب بين وجهات نظر الطــرفين، أما التحكيم فيتم بقرار تصدره هيئة التحكيم[1]، وقد يتضمن هذا القــرار منح طرف مزايا ومكاسب دون آخر؛ الأمر الذي يعني بدوره أن التوفيق يتم في أجواء يسودها الاطمئنان والارتياح. وبخلاف التحكيم الذي يجري في جو اقرب إلى الخوف والحذر[2].

3. أن التــسوية الصادرة بموجب إجراءات التوفيق ملزمة لأطراف عــدة حــددها المشرع صراحة[3]، فمصدر الزاميته هو قانون العمل نفسه وتحــت طائلــة العقوبات الجنائية[4]، أما القرار الصادر عن هيئة التحكيم فملزم أيضا، ولكن مصدر الزاميته نابع من إرادة الطرفين والاتفاق المبرم بينهما.

---

(1) انظر: د.عمر العطين، المرجع السابق، ص194.

C.de Formont de Bouaille, Conciliation et arbitrage, Librairie Victor Lecoffre, Paris, 1905, Page 4-5.

Regine Boone, op cit, p239.

(2) انظــر: د.حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، "دون سنة نشر"، ص312.

(3) انظر المادة (130) من قانون العمل الأردني.

(4) انظر المادة (133) من قانون العمل الأردني.

الأمر الذي عبرت عن مثله محكمة التمييز الأردنية بشأن التحكيم، إذ جاء في قرار لها: (التحكيم في حقيقته هو مؤسسة قضائية اختيارية يوجدها الخصوم باختيارهم لحسم نزاع قام فيما بينهم، وأن المحكمين يمارسون مهام القضاة من حيث التحقيق في القضية المعروضة ويصدرون حكماً ملزماً للطرفين)[1].

4. أن طرفي النزاع لا يلجؤون إلى التحكيم عادة إلا بعد فشل مساعي التوفيق، وهو ما يعني أن مرحلة التحكيم تالية لمرحلة التوفيق[2]، أي أنهما مرحلتان متتابعتان متعاقبتان غالبا.

---

(1) انظر: تمييز حقوق (2005/10)، مشار إليه سابقا.

(2) انظر: د.عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص32.

المطلب الرابع

الصلح

عرفت المادة (647) من القانون المدني رقم (43) لسنة 1976 الصلح كالآتي: (عقد يرفع النزاع ويرفع الخصومة بين المتصالحين بالتراضي)[1].

فالصلح إذن يعد وسيلة ذاتية يقوم بإعمالها الخصمان أنفسهما من خلال عقد يبرمانه[2]، وينزل بمقتضاه كل منهما وبرضائه عن بعض أو كل ما يتمسك به على وجه التقابل[3].

---

[1] يعرف البعض الصلح بأنه: عقد ينهي من خلاله الأطراف نزاعا من خلال تنازلات متبادلة. انظر:

Raymond Guillien et Jean Vicent, op cit, p271.

كما عرفه البعض بأنه: (عقد يحسم به الأطراف نزاعا ثار بينهما فعلا أو يتوقيان نزاعا محتملا، ويتأتى ذلك بتنازل إرادي من كل طرف عن بعض مطالبه). د.محمود مختار بريري، المرجع السابق، ص17.

[2] انظر: د.إبراهيم حرب محيسن، طبيعة الدفع بالتحكيم في الخصومة المدنية، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1999، ص19.

[3] يشير البعض إلى أن للصلح عنصرين هما: 1. وجود نزاع قائم أو محتمل. 2. النزول عن ادعاءات متبادلة. للمزيد من التفصيل حول عناصر عقد الصلح انظر: د.يس محمد يحيى، عقد الصلح بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص81 وما بعدها.

يتـــضح من ذلك أن التوفيق والصلح يشتركان في أن كلاً منهما يعد مـــن الوســـائل الـــودية لتـــسوية النزاعات[1]، لا بل إن البعض جرى في اســـتخدامه للمصطلحين السابقين باعتبارهما يدلان على معنىً واحد[2]، قد يكون ذلك من قبيل الاستعمال اللغوي، فالصلح لغة: (خلاف الفساد... وهو التوفيق)[3]، كما قد يكون بتأثير من استعمال الفقه الإسلامي للمصطلحات، إذ يستخدم البعض مصطلحي "الصلح" و"التوفيق" كمترادفين[4].

غيـــر أن هناك أوجهاً للاختلاف بينهما، فالصلح يتم بتنازل كل من الطرفين عن جزء من ادعائه، أما التوفيق فالغاية منه تتمثل بالتوصل إلى التراضـــي والاتفـــاق بـــين الطرفين، ومن دون النظر إلى موضوع هذا الاتفاق، لذلك فقد يفضي التوفيق إلى الصلح، كما قد يفضي إلى إجابة أحد الطرفين لمطالب الطرف الثاني كاملة[5]، أو إلى تأجيل نظر النزاع، أو إلى

---

(1) أشارت بعض تشريعات العمل العربية إلى الصلح بوصفه وسيلة لتسوية النزاعات العمالية. انظر المادة (98) من قانون العمل السوري.
كمـــا أن تـــشريعات عـــربية أخرى استخدمت مصطلح "الصلح" و"التصالح" في إطار حل المنازعات العمالية الجماعية. انظر: المواد (550-560) من مدونة الشغل المغربية رقم (65-99) لـــسنة 2003. الفصول (376-381) من مجلة الشغل التونسية رقم (27) لسنة 1966. ومـــا يجـــدر ذكره هنا هو اقتراب مفهوم الصلح أو التصالح في هذه القوانين من مفهوم التوفيق أحيانا والوساطة في أحيان أخرى.

(2) انظر: إبراهيم بن حسين بن محمد سعيد جستنية، المرجع السابق، ص45.

(3) المصباح المنير، المرجع السابق، ص 207.

(4) منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، المرجع السابق، ص407.

(5) انظر:
Yoann Garot, Les modes alternatifs de règlement des conflits des rapports locatifs, par Université des sciences sociales de Toulouse - Master II Mention Droit Privé et Sciences Criminelles, Spécialité Droit privé recherche, 2005, paragraphe 147.

أي حـــل آخـــر[1]، كإحالـــة النـــزاع إلى هيئة تحكيم، أو القيام بإجراءات الوساطة.

كما أن التوفيق يتطلب دائما تدخل شخص من الأغيار، الأمر الذي لا يشترط مثله في الصلح. فالصلح يتم -عادة[2]- بحوار مباشر بين الأطراف أو ممثليهم، وهم أنفسهم من يتصدى لمناقشة النزاع مباشرة وتسويته[3].

وعلـــى الـــرغم مـــن اوجه الاختلاف بين الصلح والتوفيق، إلا أن المـــشرع الأردني لم يحفل سوى بالتوفيق لتسوية النزاعات الجماعية ودياً، إذ لم ينظم أحكام الصلح بشأنها[4]، اكتفاءً بما أورده في القواعد العامة من القانـــون المدنـــي، إلا أن ذلك لا يعني حتما منع طرفي النزاع من الأخذ بالصلح وتطبيقه في العلاقات الناشئة بينهما، إذ يجوز لهما اختياره كوسيلة لتسوية ذلك النزاع.

---

(1) انظر: د.محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص671.

(2) انظر المادة (9) من قانون محاكم الصلح رقم (15) لسنة 1952.

(3) انظر: د.محمود مختار بريري، المرجع السابق، ص17.

(4) علـــى خـــلاف مـــا هي عليه الحال بشأن نزاعات العمل الجماعية، جعل المشرع الأردني الـــدعاوى الناشـــئة عن نزاعات العمل الفردية -باستثناء دعاوى الأجور- من اختصاص محكمـــة الصلح. انظر المادة (137) من قانون العمل الأردني. وهو ما يستلزم بدوره أن يـــبذل القاضـــي جهـــده لإجـــراء الصلح بين الطرفين. انظر المادة (9) من قانون محاكم الصلح.

المطلب الخامس

عقد العمل الجماعي

يعرف قانون العمل الأردني عقد العمل الجماعي في المادة الثانية منه علـــى أنه: (اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى).

من ذلك يتضح أن كلاً من عقد العمل الجماعي والتوفيق يتسم بالصفة الجماعية، فأطراف كل منهما هو مجموعة من العمال في مواجهة صاحب عمل أو أكثر، وهو ما يعني وجود قدر من التشابه بينهما.

غيــر أن الأمــر قد لا يقف عند هذا الحد، ذلك أن جهود مندوب أو مجلــس التوفــيق قــد تسفر عن التوصل إلى تسوية بشأن النزاع العمالي الجماعـــي، وفي مثل هذه الحالة لا بد من كتابة هذه التسوية وتوقيعها من كـــلا الطرفين المتنازعين بالإضافة إلى مندوب أو مجلس التوفيق، وهو ما قـــد يثير في الأذهان التساؤل عن مدى العلاقة بينهما، فهل يرتبط التوفيق دائمـــا بعقـــد العمل الجماعي؟ وبعبارة أخرى، هل يكون إبرام عقد العمل الجماعـــي دائمـــا ناجمـــا عن نزاع عمالي تمت تسويته بواسطة إجراءات التوفيق؟

لا نعتقد ذلك، فعقد العمل الجماعي قد يتم إبرامه دون أن يكون هناك نزاع جماعي بين الطرفين، كما لو رغبا تنظيم مسألة ما تتعلق بالأجور أو الإجـــازات أو غيـــرها، وبالمقابـــل فـــإن إجراءات التوفيق تحتمل إحدى نتيجتين، أولهما: الفشل في إجراء التوفيق، وهنا يتعذر معه القول –غالبا–

بوجود عقد عمل جماعي، وثانيهما: النجاح في مساعي التوفيق، وهذا يعني وجـــود اتفاق بين طرفي النزاع ويفترض تحرير محضر به. إذ يكون هذا المحضر في منزلة عقد العمل الجماعي، ويكون له آثاره كافة[1].

نخلــص ممـــا سبق إلى أنه لا يشترط في كل عقد عمل جماعي أن يكون ناجما عن نجاح إجراءات التوفيق، في الوقت الذي لا تسفر مساعي التوفيق دائما عن إبرام عقد عمل جماعي.

---

[1] انظـــر: د.محمـــود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983، ص822، 833.

الفصل الثاني

مراحل التوفيق

الفصل الثاني

مراحل التوفيق

لقد رتب المشرع الأردني طريقة اللجوء إلى الجهات المختصة بفض النــزاعات العمالية الجماعية ودياً، فأوجد ثلاثة مراحل مختلفة ومتتابعة[1]، حــيث أعطى صلاحية حل النزاع إلى مندوب التوفيق أولا، ثم إلى وزير العمل، ثم إلى مجلس التوفيق.

وبــناء علــى ما سبق، فإن الدراسة ستنتهج ذات الخطة التي تبناها المــشرع الأردنـــي فـــي عرضه للأحكام المتعلقة بالوسائل الودية لتسوية النــزاعات العمالية، وذلك من خلال توزيع الدراسة على المراحل الثلاثة للتوفـيق التـــي حددها المشرع الأردني، بحيث نخصص لكل مرحلة منها مبحثا مستقلاً، وذلك على النحو الآتي:

---

[1] تعد مراحل التوفيق لدى المشرع الأردني الأطول من حيث العدد مقارنة بباقي التشريعات العربية، فهي على ثلاثة مراحل: مندوب التوفيق، ثم وزير العمل، وأخيراً مجلس التوفيق. بيــنما جعلها المشرع الفلسطيني على مرحلتين، الأولى أمام مندوب التوفيق، والثانية أمام لجنة التوفيق، انظر المادة من (62) قانون العمل الفلسطيني.
أما باقي التشريعات التي اختارت التوفيق وسيلة لتسوية النزاعات الجماعية فقد جعلتها من خلال مرحلة واحدة فقط ، ومن خلال إحدى جهات الإدارة في وزارة العمل نفسها أو من خـــلال هيـــئة مختصة بذلك هي لجنة التوفيق. انظر على سبيل المثال: المادة (132) من قانون العمل العراقي. المادة (143) من قانون العمل الليبي. المادة (196) من قانون العمل الــسوري. المادة (109-112) من قانون العمل السوداني. المادة (130) من قانون العمل القطري. المادة (127) من قانون العمل الكويتي.

المبحث الأول: تدخل مندوب التوفيق في النزاعات العمالية الجماعية.

المبحث الثاني: تدخل وزير العمل في النزاعات العمالية الجماعية.

المبحث الثالث: تدخل مجلس التوفيق في النزاعات العمالية الجماعية.

المبحث الأول

تدخل مندوب التوفيق في النزاعات العمالية الجماعية

تولى المشرع بيان كيفية تعيين مندوب التوفيق ومزاولته لمهامه، كما تنبه لتقييد حرية صاحب العمل فيما يتعلق ببعض حقوقه أثناء نظر مندوب التوفيق في النزاع وسعيه لفضه، في الوقت الذي لم يغفل فيه عن إلزام فئات معينة بالحلول التي يتوصل إليها مندوب التوفيق، إلى جانب إلزام صاحب العمل بها، حتى لو تطلب الأمر إيقاع عقوبات جنائية، ليس فقط بحق صاحب العمل المخالف، بل وفي مواجهة العامل المخالف أيضاً.

غير أن الأحكام التي أوردها المشرع في هذا الصدد قد تثير بعض الإشكاليات والتساؤلات، ومن قبيل ذلك التساؤل عن الشروط الواجب توافرها في مندوب التوفيق؟ وشروط مباشرته لعمله؟ بالإضافة إلى التساؤل عن مدى إمكانية عزله أثناء نظره النزاع؟

وبناء عليه، فإن دراستنا للأحكام القانونية المتعلقة بتدخل مندوب التوفيق في النزاعات الجماعية ستكون من خلال التقسيم الآتي:

المطلب الأول: مفهوم مندوب التوفيق.

المطلب الثاني: مهام مندوب التوفيق.

المطلب الثالث: مدى إلزامية التسوية الصادرة من خلال مندوب التوفيق.

المطلب الأول

مفهوم مندوب التوفيق

لم يعرف المشرع الأردني مندوب التوفيق، وحسنا فعل، لأن ذلك لا يندرج ضمن مهامه، بل هو عادة ما يناط بفقهاء القانون وشراحه.

وبالنظر إلى مجمل الأحكام التي أوردها المشرع بشأن مندوب التوفيق[1] يمكن تعريفه بأنه: أحد موظفي وزارة العمل، تكون مهمته القيام بتسوية ودية للنزاعات العمالية الجماعية في منطقة معينة ووفقا لإجراءات ومدة محددة.

إذن، فمندوب التوفيق هو أحد الموظفين العامين[2]، وهو تحديدا من موظفي وزارة العمل، لذلك فإن إناطة مهمة التوفيق به تكون بقرار يصدر عن وزير العمل.

ولا شك هنا في أن تعيين هذا المندوب يتطلب التحري -مسبقاً- عن جملة من المسائل المتعلقة بمواصفاته ومدى إمكانية شغله وظيفة مندوب التوفيق، إذ يبرز من بين أهم هذه المواصفات: مؤهلاته العلمية، سلوكياته، تاريخه الوظيفي، ومدى كفاءته وقدراته، ولا سيما في مجال فض النزاعات العمالية الجماعية، لذا فإن تعيين مندوب التوفيق من قبل وزير العمل ليس

---

[1] انظر على وجه الخصوص المادة (120) من قانون العمل الأردني.

[2] عرفت نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007 الموظف في المادة الثانية منه، إذ جاء فيها الآتي: (الموظف: الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المُعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً).

بالأمـــر اليـــسير فـــي الكثيـــر من الأحوال، إذ يتطلب الأمر منه البحث والمفاضـــلة بين عدد من الأشخاص للتحقق من إمكانياتهم، فلا يتم التعيين إلا ممن يرى فيهم الجدارة والكفاءة في فض هذه النزاعات العمالية بفعالية.

ويقـــوم وزير العمل بتعيين مندوب توفيق واحد لكل منطقة، على انه يجوز تعيين اكثر من مندوب للمنطقة الواحدة، إذ يبقى الأمر منوطا بتقدير وزير العمل الذي عليه مراعاة عدد وحجم النزاعات العمالية في كل منطقة من المناطق ومدى حاجتها لمندوبي التوفيق؛ غير أن الأمر لا يتوقف عند هـــذا الحد، إذ يتعين على الوزير أيضا أن يحدد لمندوب التوفيق المدة التي يمـــارس خلالها مهامه، فقد تكون هذه المدة محددة بسنة أو شهر مثلا، كما أنها قد تحدد بالانتهاء من نظر نزاع بعينه، فقد جاء في المادة (120) من قانون العمل ما نصه: (للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة).

نـــستخلص مـــن هـــذا النص أنه يفترض في الوزير تحديد النطاق المكاني والزماني لمندوب التوفيق، ولكن ماذا لو اغفل الوزير ذلك؟

نعتقد بصعوبة التسليم بإمكانية منح مندوب التوفيق الولاية على سائر النـــزاعات الجماعية التي تثار في مختلف مناطق المملكة، لذا وجب تحديد مـــنطقة اختصاصه، أما إغفال قرار الوزير تحديد المدة التي يراها مناسبة لعمـــل ذلـــك المندوب، فنعتقد بأنه يجوز تفسيره على أساس أن ولاية ذلك

المــندوب تبقى مستمرة، وبالتالي يكون له مباشرة مهامه في أي نزاع تالٍ لتاريخ تعيينه[1]، والى أن يستجد ما يقضي بخلاف ذلك.

وجديــر بالذكــر هنا، أنه وعلى الرغم من صياغة النص السابق – المادة (120)- التي لا تؤكد وجوب تعيين مندوب توفيق واحد على الأقل، إذ جــاء في ديباجتها: (للوزير أن يعين مندوب توفيق...)، نعتقد بأن قيام الوزيــر بتعيين مندوب التوفيق يعد أمرا وجوبياً، وإن كان يجوز له تعيين اكثــر مــن واحــد فــي منطقة ما، الأمر يحسن بالمشرع الإفصاح عنه بوضوح، ونقترح لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(يعــين الوزير مندوب توفيق أو أكثر للقيام بمهمة تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة).

ويلاحــظ هنا أن المشرع الأردني لم يتطلب توافر خبرات أو شروط معينة فيمن يتولى هذه الوظيفة، إذ لم يشترط سوى أن يكون ذلك المندوب مــن موظفــي وزارة العمل، الأمر الذي يفضله تحديد جملة من الشروط الــواجب توافــرها فــي مــندوب التوفــيق؛ كــأن يكون من أهل الخبرة

---

[1] تطبـيقا لما ورد في المادة (120) من قانون العمل فقد جاء في قرار للمحكمة العمالية ما نصه: (حيث أن مضمون كتاب الوزير قد حدد المنطقة ولم يحدد المدة، مما يعني أن عمل مــندوب التوفيق مستمرا لأية نزاعات تحصل في المنطقة المحددة في الكتاب المشار...). قــرار المحكمة العمالية رقم (1999/3) الصادر بتاريخ 1999/11/30. منشورات مركز عدالة.

والاختصاص في مجال العمل موضوع النزاع، وألا يكون ممن له مصلحة في النـــزاع[1]، لذلك نقترح على المشرع الأردني تبني النص الآتي:

(يشترط لتعيين مندوب التوفيق أن يتوافر فيه ما يأتي:

أ.أن يكون من موظفي الوزارة.

ب.أن يكون من ذوي الخبرة في موضوع النزاع.

ج.ألا يكون ممن له مصلحة في النزاع أو خصومة مع أحد طرفيه.

د.ألا يكون قد سبق له التدخل في النزاع بأي صورة كانت).

والـــى جانـــب ما سبق من شروط، فإنه يفترض عند تعيين مندوب التوفــيق النظر إلى قدراته الشخصية والجوانب الأخلاقية الخاصة به، ذلك أن مهمة التوفيق تتطلب من القائم بها التمتع بالثقة في النفس وبُعد النظر، والتحلي بالصبر والحُلم وسعة الصدر وغير ذلك من الأخلاق الحميدة.

---

(1) يلاحــظ بــأن المشرع الأردني لم يحدد الشروط الواجب توافرها في مندوب التوفيق على نحو ما فعل بصدد مفتشي العمل، انظر المادة الرابعة من نظام مفتشي العمل.

الأمــر الــذي كــان المشرع المصري قد تلافاه عندما حدد الشروط الواجب توافرها في الوسيط الذي يتولى التوفيق بين طرفي المنازعة الجماعية، فقد جاء في المادة (172) من قانــون العمل المصري ما نصه: (يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء:

- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.
- ألا يكون له مصلحة في النزاع.
- ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته).

والتساؤل الذي يطرح نفسه في هذا المقام قد يتعلق بعزل مندوب التوفيق، فهل يمكن عزل مندوب التوفيق أثناء ممارسته لمهامه أم أن ذلك يجب أن يكون في وقت آخر؟ وإذا كان ذلك جائزا، فمن الذي يملك سلطة العزل؟

لم يحدد المشرع الأردني موقفه من مسألة عزل مندوب التوفيق أو الوقت الذي يمكن أن يتم فيه أو صاحب الولاية في القيام به، لذا نعتقد بأن مانعا لا يحول دون القيام بالعزل في أي وقت كان وذلك تبعا للمصلحة، أي سواء كان ذلك أثناء قيام مندوب التوفيق بمهامه أو قبل نظره في نزاع معين أو حتى بعد فراغه من ذلك.

أما صاحب الصلاحية في العزل فهو -بداهة- نفسه صاحب الصلاحية في التعيين، أي وزير العمل، فمن يملك التعيين يملك العزل كقاعدة، لذلك، فكما كان للوزير الحق في اصدر قرار بتعيين ذلك المندوب، فإنه يكون له الحق بإصدار قرار بعزله[1].

---

[1] جاء في قرار للمحكمة العمالية ما يأتي: (حيث أن مضمون كتاب الوزير قد حدد المنطقة ولم يحدد المدة، مما يعني أن عمل مندوب التوفيق مستمرا... سيما وانه لم يرد أية إشارة لإلغاء ذلك التعيين...). قرار المحكمة العمالية رقم (1999/3) الصادر بتاريخ 11/30/ 1999. منشورات مركز عدالة.

المطلب الثاني

مهام مندوب التوفيق

لقـد أوجب المشرع على مندوب التوفيق البدء في إجراءات التوفيق بين طرفي النزاع العمالي الجماعي لتسويته، ولكن هل يتوجب عليه التدخل مباشـرة في ذلك النزاع فور علمه بوقوعه، أم أن الأمر يتطلب إحالته إليه من قبل وزير العمل الذي عينه؟

لعـل الناظـر إلى نصوص قانون العمل الأردني يلاحظ أن الإجابة علـى ذلـك قد تتردد بين الاحتمالين السابقين، فالمادة (121/أ) من قانون العمل الأردني توحي بأن تدخل مندوب التوفيق يتم تلقائياً عند علمه بوقوع النزاع ودون الحاجة إلى تدخل أي شخص أو جهة أخرى، إذ جاء فيها ما نصه: (اذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع).

غير أن قراءة عجز الفقرة (ب) من المادة نفسها قد يفضي إلى القول بخلاف ما سبق، أي بضرورة إحالة النزاع إلى مندوب التوفيق، فلا يتدخل بـه قـبل إحالـته إليه، فقد جاء في هذه الفقرة ما يأتي: (...على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يضمن أسباب النزاع... وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه).

وإزاء هـذا الاختلاف الظاهر بين النصين يثار التساؤل مجددا عن الحكم الأولى بالتطبيق، حكم الفقرة (أ) أم الفقرة (ب) من المادة (121) من قانون العمل الأردني؟

نعــتقد بأنه يمكن التوفيق بين الحكمين السابقين، ذلك أنه قد يعيّن في بعض المناطق -كما مرّ معنا[1]- اكثر من مندوب للتوفيق، فيثار التساؤل عن الأولى منهما في التدخل بالنزاع، خصوصا وأنه قد يثار بينهما تنازع إيجابي بقيام كل منهما بنظر النزاع، أو تنازع سلبي بعزوف كل منهما عن نظــر ذلك النزاع، وهو ما يتطلب الحسم بإلزام أحدهما دون الآخر بنظر النــزاع، ونعــتقد هنا بأنه يتوجب على وزير العمل إحالة ذلك النزاع إلى أحــدهما، بمعنى أن الإحالة تكون هنا ضرورية للتدخل في النزاع، أما في غيــر هــذه الحالات فيبدو أنه يتوجب على مندوب التوفيق القيام مباشرة بمساعي التوفيق بين الطرفين ودن انتظار إحالة النزاع إليه، خصوصا وأن تدخله في المراحل الأولى من النزاع قد يسهم في تطويقه وسرعة حسمه.

ومع ذلك، فإنه يجدر بالمشرع الأردني تلافي الغموض أو التضارب الــذي قد يورثه تعارض الفقرتين (أ) و(ب) من المادة (12) سابقة الذكر، ونقترح لذلك الآخذ بالنص الآتي:

(يراعى في القرار الصادر من الوزير بتعيين أكثر من مندوب توفيق لمنطقة معينة أولوية وصلاحيات كل منهم فيما قد ينشأ من نزاعات).

وجديــر بالذكــر هــنا أن المشرع لم يشترط أيضاً للبدء بإجراءات التوفــيق أن يطلــب ذلــك -شفاهة أو كتابة- العمال أو صاحب العمل أو كلاهمــا، فمــندوب التوفيق يستند في تدخله في النزاع الجماعي إلى إلزام المشرع له مباشرة، لا بناء على طلب هذا الطرف أو ذاك.

---

[1] جــاء في المادة (120) من قانون العمل الأردني ما نصه: (للوزير أن يعين مندوب توفيق أو أكثــر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها...).

وهذا يعني أن الأصل في إجراءات التوفيق أن تبدأ وتتم دونما فرض أي قيد أو شرط من أي من الطرفين[1].

فـــإذا ما تولى مندوب التوفيق النظر في النزاع الجماعي، فإنه يكون بوســعه وفي سبيل تسويته الاجتماع بكلا طرفي النزاع كل على حدة، كما يكـــون له الاجتماع بهما أو بمندوبين عنهما في آن واحد، أي في اجتماع واحد، إذ لا مانع في القانون يحول دون ذلك.

كمـــا لـــم يحـــدد المـــشرع المكان الذي يستطيع به مندوب التوفيق الاجتماع مع طرفي النزاع العمالي، وهذا معناه أن له الطلب من أي منهما أو مـــن كلـــيهما الاجتماع في مكان يحدده هو، كما يكون له الاتفاق معهم علـــى ذلك المكان، في الوقت الذي لا مانع يحول دون توجهه مباشرة إلى مكان تواجد أي من طرفي النزاع.

ومن جانب آخر، فإن مندوب التوفيق يتمتع بالعديد من الصلاحيات، ويلقى على عاتقه التحمل بجملة من الالتزامات.

أما صلاحياته، فطبيعة عمله تتطلب السماح له بالاستماع من طرفي النزاع الجماعي عن موقف ومطالب كل منهما، كما يجوز له تلقي مذكرات بذلك منهما.

ولا مانـــع أيضا من الاستعانة بأي شخص آخر للوقوف على حقيقة النزاع إن احتاج الأمر ذلك، ولا سيما من الخبراء والمختصين.

---

[1] انظر:

C.de Formont de Bouaille, op cit, p4-5.

وكمـــا أن لـــه النظر في موضوع النزاع القائم بين الطرفين، فإن له الاستفسار والاطلاع على أي موضوع آخر ذي صلة بموضوع النزاع، لا بـــل إن له التدخل فيه ومناقشته مع الطرفين مادام أن تسوية النزاع تتوقف عليه.

وبالمقابـــل، فإنـــه يتوجب على مندوب التوفيق الالتزام بالحفاظ على ســـرية المعلومات والبيانات التي تصل إلى علمه بمناسبة عمله، فلا يفشي أيـــاً مـــنها، خصوصا وأن الإفضاء بمثل هذه الأسرار قد يفضي إلى تعقيد النـــزاع وتفاقمـــه، الأمر الذي ينطبق كذلك على التزامه بالحيدة والمساواة والعدالـــة والأمانـــة واللياقة في التعامل مع كلا الطرفين، فلا يحابي طرفاً علـــى حساب آخر، ولا يسعى من خلال مهمته إلى تحقيق أية منافع ذاتية، وهـــذه الالتزامات لا تستند إلى طبيعة المهمة التي يتولاها مندوب التوفيق فحـــسب، وإنمـــا أيضاً إلى اعتباره موظفا عاما يتحمل بالتزامات الموظف العام كافة[1]، إذ يترتب على مخالفته لها انعقاد مسؤوليته التأديبية والجنائية

---

[1] حـــدد نظـــام الخدمـــة المدنية الأردني التزامات وواجبات الموظف العام وبما لا يخلو من التفـــصيل، فقد جاء في المادة (67) منه ما يأتي: (الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة لخدمة المـــواطن والمجـــتمع، تحكمهـــا وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العـــربية والإنسانية... ومن اجل تحقيق ذلك فان على الموظف الالتزام بما يلي: أ.أوقات الدوام الرسمي وأداء مهام وواجبات وظيفته الموكلة إليه بنشاط وأمانة ودقة... ب.معاملة الجمهـــور بلباقة وكياسة، وعلى أساس الحيادية والتجرد والموضوعية والعدالة دون تمييز بيـــنهم... ج.تنفـــيذ أوامر رؤسائه وتوجيهاتهم وفق التسلسل الإداري... د.المحافظة على المـــال العـــام ومـــصالح الدولـــة وممـــتلكاتها... هـــ.ضرورة الإلمام بالقوانين والأنظمة والتعلـــيمات والمهـــام والخطـــط والبـــرامج المـــتعلقة بعمل الدائرة... و.التحلي بالصدق والـــشجاعة والـــشفافية في إبداء الرأي والإفصاح عن جوانب الخلل... ز.التعامل بروح الـــزمالة والـــتعاون وتبادل المعرفة..). كما جاء في المادة (68) من النظام ذاته ما نصه:

والمدنية.

ومـــع ذلك نعتقد بأنه كان من الأجدر بالمشرع الأردني النص على إلزام مندوب التوفيق بمثل هذه الالتزامات مباشرة.

أمـــا النتيجة المترتبة على تدخل مندوب التوفيق في النزاع الجماعي فهي تحتمل أحد أمرين هما:

أولا. التوصل إلى تسوية النزاع

إذ يكـــون مـــندوب التوفيق قد توصل إلى حسم النزاع عند حصول اتفاق بين الطرفين حول المسائل التي أثارت النزاع بينهما، وهذا الحل بلا شك قائم على رضاء الطرفين واتفاقهما، فليس لأحد أن يفرض عليهما أي تسوية كانت، ومهما كانت صفته. إذ يحق لكل منهما التحفظ والامتناع عن أي حل لا يراه في مصلحته[1].

(يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية: أ.تـــرك العمل أو التوقف عنه دون إذن مسبق. ب.الاحتفاظ خارج مكان العمل لنفسه بأي وثـــيقة أو مخابـــرة رسمية أو نسخة منها أو صور عنها أو تسريبها لأي جهة خارجية أو الكـــتابة أو التـــصريح عنها دون أن يكون ذلك من صلاحياته. ج.استغلال وظيفته لخدمة أغراض أو أهداف أو مصالح حزبية أو القيام أو الاشتراك في أي مظاهرة أو إضراب أو اعتـــصام أو أي عمل يمس بأمن الدولة ومصالحها، أو يضر أو يعطل مصالح المواطنين والمجتمع والدولة. د.استغلال وظيفته لخدمة أي منفعة شخصية أو لمنفعة أي طرف ليس له حق بها... هـــ.القيام بأي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تسيء إلى الأخلاق والآداب والسلوك العامين والإساءة للآراء والمعتقدات السياسية والدينية أو التحريض ضدها. و... ز.العمل خارج أوقات الدوام الرسمي دون إذن مسبق..).

[1] انظر:

C.de Formont de Bouaille, op cit, p 4-5.

وفي هذه الحالة قد يفرغ هذا الاتفاق في صورة عقد عمل جماعي أو ملحق له، إذ يتوجب على مندوب التوفيق هنا الاحتفاظ بنسخة من الاتفاق، وبشرط أن يكون مصادقاً عليها من قبل الطرفين[1].

ومـــع ذلـــك، نعـــتقد بأنه من الأجدر النص مباشرة وصراحة على ضرورة تحرير التسوية بصورة مكتوبة ومن أربع نسخ، بحيث يحتفظ كل من طرفي النزاع بنسخة، بالإضافة إلى نسخة يحتفظ بها مندوب التوفيق، وأخرى يتم إيداعها لدى وزارة العمل، لكي يتسنى لكل منهم الرجوع إليها إذا ما تطلب الأمر، ونقترح لهذه الغاية النص الآتي:

(يتعـــين على مندوب التوفيق أن يبدأ وعلى وجه السرعة الإجراءات اللازمـــة لتـــسويته النـــزاع العمالي الجماعي ودياً، فإذا توصل إلى اتفاق بشأنه، فإنه يتوجب تحريره كتابة من أربع نسخ مصادق عليها من طرفي النـــزاع، بحـــيث يـــتم إيداع نسخة منها لدى الوزارة، فيما يحتفظ كل من طرفي النزاع ومندوب التوفيق بنسخة منه).

ثانيا. تعذر إيجاد تسوية للنزاع

ويعد النزاع مستعصيا على الحل عند تحقق إحدى الحالتين الآتيتين:

أ. إذا اتـــضح لمندوب التوفيق أن إجراء المفاوضات بين الطرفين متعذر لأي سبب من الأسباب، كما لو رفض أحدهما أو كلاهما الدخول في مفاوضات قبل تحقيق مطالب معينة.

---

[1] انظر المادة (121) من قانون العمل الأردني.

ب. إذا تبين لمندوب التوفيق أن الاستمرار في تلك المفاوضات لن يؤدي إلى تسوية النزاع، ويتم ذلك في الحالات التي تسفر فيها المفاوضات عن تمسك أحد الطرفين بمطالب معينة يعتقد مندوب التوفيق بأنه لن يتنازل عنها.

فإذا ما تعذر التوصل إلى تسوية للنزاع بتحقق أي من الحالتين السابقتين، فإنه يترتب على مندوب التوفيق تقديم تقرير بذلك إلى وزير العمل، على أن يضمن هذا التقرير أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها، وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ تدخله في النزاع[1].

غير أن التساؤل المطروح هنا قد يتعلق بتجاوز مندوب التوفيق لهذه المدة (الأحد وعشرين يوما)، فماذا يترتب على إخلال مندوب التوفيق بالمدة المذكورة أو عدم احترامه لها؟ وهل يجوز والحالة هذه الشروع بالمرحلة التالية للتوفيق، أي قيام الوزير بالتدخل بالنزاع، أم أنه يحظر عليه ذلك؟ وبتعبير آخر هل تعد هذه المدة تنظيمية، أم انه يترتب على الإخلال بها بطلان الإجراءات التي تمت بمخالفتها؟

نعتقد بأنه من الممكن التوصل إلى تسوية النزاع بعد انقضاء المدة المحددة، وفي مثل هذه الحالة يتعذر علينا إنكار وجود هذه التسوية أو الإصرار على بقاء حالة النزاع بين الطرفين ومتابعة السير في الإجراءات التالية، ذلك أن تدخل مندوب التوفيق في النزاع وما يتعلق به من ظروف وتعقيدات قد تحول دون إتمام الإجراءات اللازمة للتدخل فيه ورفع التقرير

---

[1] انظر المادة (121) من قانون العمل الأردني.

المتعلق به خلال المدة المحدد، كما أن الغاية من تدخل مندوب التوفيق هي دائمـا التوصـل إلى تسوية النزاع، فإذا ما حصل ذلك فعلا، كان التمسك بالـبطلان لمـسألة شكلية -كتلك المتعلقة بالمدة- أمراً في غير محله، لذا نعتقد بأن المدة المحددة لهذه الغاية هي من قبيل المدد التنظيمية، ولا يترتب على تجاوزها بطلان الإجراءات أو التسوية التي تمت.

غيـر أن ذلـك لا يمـنع -أيضا- وزير العمل المكلف بتلقي تقرير مـندوب التوفـيق حول النزاع من بالبدء في إجراءات المرحلة التالية من مراحل تسوية النزاع وديا إذا ما انقضت المدة المحددة لمندوب التوفيق، لا بـل إن المـندوب يكون في مثل هذه الحالة عرضة للمسائلة القانونية من الجهـات المختـصة الـتابع لها، إذ قد يترتب على ذلك انعقاد مسؤوليته التأديبية بوصفه مرتكبا لمخالفة تأديبية تتعلق بمهامه الوظيفة[1].

ومـن جانب آخر فإنه يلاحظ بشأن المدة الممنوحة لمندوب التوفيق لتـسوية النـزاع أنهـا طويلة نسبياً، الأمر الذي قد يكون من شأنه توسع وتطور النزاع، لذا نعتقد بأهمية إعادة النظر في هذه المدة بتقليصها وجعلها لمـدة اقـصر، كما لو جعلت لمدة أسبوع واحد مثلاً، خصوصا وأن هناك وسـائل تالية اكثر فعالية في تسوية النزاع بطريقة ودية وتحتاج إلى مدد أخرى أيضاً، إذ يمكن لهذه الغاية تبني الصياغة الآتية:

(اذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبـين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع، فيترتب على مندوب التوفـيق إحالـته إلـى الوزيـر مـشفوعا بتقرير يتضمن أسباب النزاع

---

[1] انظر المادة (67) من نظام الخدمة المدنية.

والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على أسبوع من تاريخ تدخله في النزاع).

ومما سبق، نستنتج أن تدخل مندوب التوفيق في النزاع المطروح لا يكون إلا لمرة واحدة فقط، فلا يجوز إن عجز ذلك المندوب عن حل النزاع إحالته مرة أخرى إلى مندوب آخر يتولى التدخل في النزاع من جديد.

وجديـــر بالذكر أيضا أن المشرع يحظر توكيل المحامين لتمثيل أي مـــن طرفـــي النزاع أمام مندوب التوفيق[1]، أما العلة من هذا الحكم فنعتقد بأنها ترتبط بمحاولة التقليص من أسباب النزاع وحصره، ذلك أن التسوية المطلـــوبة هنا تتم بتوافق إرادة الطرفين ورضائهما، وتدخل طرف ثالث غيـــر مـــندوب التوفيق قد يُعقِّد الموقف ويفضي إلى توسيع أبعاد النزاع، بالإضـــافة إلـــى تحمـــيل طـــرفية نفقات إضافية كان من الأولى تجنبها، خصوصا في هذه المرحلة.

وبُغـــية تمكـــين مـــندوب التوفيق من أداء مهامه قيَّد المشرع حرية صاحب العمل في ممارسة بعض حقوقه التي قد يؤثر استعمالها على جهود مندوب التوفيق ومهامه، إذ لم يجز المشرع لصاحب العمل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق القيام بأي من الأعمال الآتية:

1. تغييـــر شـــروط الاستخدام السارية المفعول[2]، والحكمة من ذلك تتمـــثل فـــي الحيلولة دون قيام صاحب العمل بالالتفاف على التسوية التي ستـــصدر بناء على تدخل مندوب التوفيق، ذلك أن السماح بغير ذلك يعني

---

[1] انظر المادة (123) من قانون العمل الأردني.

[2] انظر المادة (132) من قانون العمل الأردني.

إعطـــاء الفرصة لصاحب العمل لتغير شروط العمل المتنازع حولها قُبيل انتهاء المندوب من عمله، فتصدر التسوية دون أن يكون لها محل للتطبيق، لان الشروط قد تغيرت.

ونعـــتقد بأن حظر تغيير شروط الاستخدام يسري بشأن العقود كافة، أي ســواء تعلــق الأمر بشروط الاستخدام المتعلقة بعقود العمال كافة أو طائفـــة منهم أو حتى شروط الاستخدام الخاصة بأحدهم، الأمر الذي نعتقد بأهمية النص عليه صراحةً.

2. فـــصل أي عامــل دون الحـــصول على إذن كتابي من مندوب التوفــيق[1]، ذلـــك أن لجـــوء صاحب العمل إلى فصل بعض العمال الذين يختارهم لدورهم في إثارة النزاع يعني تفريغ النزاع من مضمونه بتقليص عـــدد الطرف الآخر أو الحد من قوته، أو على الأقل تهديد العمال الباقين بالفـــصل لجعلهم يرضخون لشروطه، وبالرغم من انهم يمارسون حقا كفل لهـــم المشرع المطالبة به، لذلك كان القيام بالفصل في مثل هذه الحالة أمرا غيـــر مشروع، يصح معه اعتباره من قبيل الفصل التعسفي، الذي يستحق عنه العامل تعويضا عن كل ضرر أصابه إلى حين أن يقوم صاحب العمل بـــتدارك الأمـــر وإعادة العامل إلى عمله[2]، فإن أصرّ صاحب العمل على

---

[1] انظر المادة (132) من قانون العمل الأردني.

[2] جـــاء فـــي قرار للمحكمة العمالية ما نصه: (إن فصل العمال بعد مباشرة مندوب التوفيق إجـــراءات التـــسوية يعتبـــر إجراءً باطلا لمخالفته لأحكام قانون العمل مما يقتضي الحكم بإعـــادة العمـــال للعمل). قرار المحكمة العمالية رقم (1999/3) الصادر بتاريخ 11/30/ 1999، منشورات مركز عدالة.

مــوقفه ولم يقم بإعادة العامل، فإن ذلك سيتيح المجال أمام العامل –أيضا– للمطالبة بتعويضات أخرى.

إلا أن المشرع تنبه أيضا إلى احتمال ارتكاب بعض العمال لمخالفات تستحق الفصل فعلا، فلم يحرم صاحب العمل من حقه هذا، فأجاز لصاحب العمــل القيام بالفصل، إلا أنه عاد ليشترط عليه الحصول على إذن كتابي بذلك من مندوب التوفيق، حيث يقع على عاتق المندوب في مثل هذه الحالة الــتحقق من ارتكاب العامل لتلك المخالفة التي تستحق الفصل قبل إصدار الإذن المطلوب.

وبالرغم مما سبق، فإنه لا يجب إغفال بعض العقوبات التأديبية التي قــد تــتخذ بحق العمال أثناء نظر النزاع ولعلة قريبة من تلك التي حظر المــشرع بــناء عليها فصل العامل، ذلك أن عقوبة الغرامة أو الوقف عن العمــل –مثلا– قد تستخدم وسيلة للتأثير على العمال وثنيهم عن مطالبهم، لذا نعتقد بأنه من الأجدر تعديل نص المادة (132) من قانون العمل لتصبح على النحو الآتي:

(لا يجوز لأي صاحب العمل أثناء السير في إجراءات التوفيق القيام بأي من الأعمال الآتية:

أ. تغيير شروط الاستخدام المتعلقة بأي من العمال.

ب. فــصل أي عامل أو إيقاع أي عقوبة تأديبية بحقه دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو الوزير بحسب مقتضى الحال).

3. القيام بإغلاق المنشأة[1]، ذلك أن استعمال سلاح الإغلاق من قبل صـــاحب العمــل في مواجهة العمال، قد يفضي إلى تأجيج الموقف وتفاقم النزاع بينهما، مع أن المطلوب في هذه الأثناء هو العكس تماما، أي ضبط النفس ومساعدة مندوب التوفيق على متابعة إجراءات التوفيق دون عوائق.

وبالمقابــل فقــد حاول المشرع فرض نوع من التوازن بين طرفي النزاع، فحظر على العمال أيضا القيام بأي إضراب أثناء فترة التوفيق[2]، إذ لا يعقــل مــنع صاحب العمل من القيام بالإغلاق والسماح للعمال القيام بالإضــراب، لــذلك وللحكمة ذاتها منع المشرع العمال من استخدم سلاح الإضراب في مواجهة صاحب العمل أثناء تلك الفترة.

---

(1) انظر المادة (134) من قانون العمل الأردني.

(2) انظر المادة (134) من قانون العمل الأردني.

المطلب الثالث

مدى إلزامية التسوية الصادرة من خلال مندوب التوفيق

تكون التسوية الصادرة من خلال مندوب التوفيق ملزمة لصاحب العمل بالإضافة إلى العمال، أو بالأحرى لفئات محددة من الطرفين، إذ تولى المشرع تحديد هذه الفئات في المادة (130) من قانون العمل والتي نصت على الآتي: (تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمين للفئات التالية:

أ. لأطراف النزاع العمالي.

ب. لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

ج. لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها اذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك).

من ذلك نستنتج أن هذه التسوية تكون ملزمة لأربعة فئات هي:

1. طرفا النزاع العمالي، أي العمال أو نقاباتهم التي اشتركت في النزاع من جهة وأصحاب العمل ونقاباتهم التي اشتركت في النزاع من جهة أخرى.

2. خلف صاحب العمل، وسواء كان ذلك الخلف خلفاً عاماً كالورثة، أو خلفاً خاصاً كمشتري المؤسسة، ذلك أن التسليم بخلاف ذلك يعني إتاحة المجال للتحايل على التسوية التي تمت بين الطرفين، إذ يسهل على صاحب العمل -لولا هذا الحكم- القيام ببيع المنشأة إلى شخص آخر يكون في حل من أمره، لأنه ببساطة لم يوقع التسوية، لذلك فقد تنبه المشرع الأردني وأدرك أهمية التأكيد على أن هذه التسوية تكون ملزمة لصاحب العمل أياً كان، حتى وان لم يكن موقعا على التسوية، مادام انه يعد خلفا لصاحب العمل الموقع على التسوية، وهو ما ينطبق على حالات أخرى كثيرة، كالموصى له بالمؤسسة أو جزء منها، الأمر الذي ينطبق كذلك على الشريك الذي يتملك جزءاً من المنشأة أياً كانت نسبته.

3. جميع العمال في المنشأة إن كانت التسوية تشملهم جميعا، أو القسم الذي أثير فيه النزاع إن كان التسوية خاصة به، ذلك أنه لا يعقل تطبيق أحكام التسوية على بعض عمال المنشأة أو القسم دون الباقين، لتناقض ذلك مع "مبدأ مساواة العمال في البيئة الواحدة"[1]، و"مبدأ مساواة العمال في المهنة الواحدة"[1]، لاسيما

---

[1] انظر في تطبيق هذا المبدأ على نزاعات العمل الجماعية قرار المحكمة الصناعية سنة 1985 (هيئة خماسية) تاريخ 1985/2/7. منشورات مركز عدالة.

وأن التمييـــز بينهم قد يفضي إلى إثارة الاضطراب في المنشأة وزعزعة انتظامها.

4. جمـــيع العمال الذين يستخدمون في المنشأة بعد إجراء التسوية، ولكن بشرط أن يكون قد ورد في التسوية ما يلزم بذلك، وبغض النظر عن أي اعتبار آخر، فلا يجدي نفعا هنا القول بأن العمال الملتحقــين بـــتاريخ تالٍ للتسوية غير مشمولين بالتسوية لانعدام صلتهم بها أو لأنهم غير ممثلين بها، كما لا يغير من الأمر شيئاً لـــو تبدل العمال المستخدمون بالمنشأة عند إجراء التسوية وحل محـــل جزء –صغير أم كبير– منهم عمال آخرون لم يعاصروا التـــسوية عند إجرائها، إذ يكونون جميعا ملزمين بالتسوية، ليس للحـــيلولة دون خلق نوع من التمييز والتفاوت بين عمال المنشأة الواحدة، بل ولأنه بإمكان كل عامل عند إبرام عقد العمل في تلك المنـــشأة الاطلاع على شروط الاستخدام المختلفة وبضمنها تلك المنـــصوص عليها في التسوية، ومن ثم اتخاذ قرار بالتعاقد من عدمه.

ويـــشار هـــنا إلى أنه ورد تزيد في صياغة المادة (130/ج) السابق ذكـــرها، إذ جاء في عجزها العبارة الآتية: (...ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك). وهذه العبارة لا داعي لها، فالأخـــذ بحكمهـــا مفهوم بالضرورة، ذلك أن أي التسوية يتم التوصل إليها

---

(1) انظـــر فـــي تطبيق هذا المبدأ على نزاعات العمل الجماعية قرار المحكمة الصناعية سنة 1982 (هيئة خماسية) تاريخ 1982/5/18. منشورات مركز عدالة.

يجب أن تكون مشروعة، ولا يجوز أن يرد بها ما يتضمن مخالفة أي تشريع -قانوناً كان أو نظاماً- وتحت طائلة البطلان.

أما توقيت العمل بالتسوية التي توصل إليها مندوب التوفيق، فتكون ملزمة من التاريخ الذي اتفق عليه طرفا النزاع العمالي، أما إذا لم يرد في الاتفاق ما يحدد ذلك التاريخ، فان العمل بمضمون التسوية يكون اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية[1].

وجدير بالذكر هنا أن هذه التسوية قد تكون محددة المدة، بحيث يوضع لها اجل لبدئها واجل لانتهائها.

وبغية ضمان احترام بنود التسوية هذه أثناء نفاذها فقد منع المشرع صاحب العمل من القيام بإغلاق المنشأة لأمر يتصل بتلك البنود، كما منع العمال من القيام بالإضراب للسبب ذاته، فقد جاء في المادة (134) من قانون العمل ما نصه: (لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية: أ... ب. خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية...). أما إن خالف صاحب العمل أو العمال هذا الحظر، فإنه يترتب على ذلك اعتبار الإغلاق أو الإضراب عملا غير مشروع، وهو ما يعني إتاحة المجال لإعمال الآثار المترتبة على الإغلاق أو الإضراب المحظور والمتمثلة في

---

[1] انظر المادة (131/ب) من قانون العمل الأردني.

إيقـــاع عقوبة الغرامة، إلى جانب استحقاق العامل للأجر إن كان الإغلاق محظوراً، وحرمان العمال من الأجر إن كان الإضراب محظوراً[1].

ومن جانب آخر فقد فرض المشرع عقوبة على كل عامل يخالف أي شرط من شروط التسوية الصادرة عن مندوب التوفيق، وتتمثل هذه العقوبة بالغرامة التي لا يقل مقدارها عن خمسين دينار ولا يزيد على مائتي دينار للمرة الأولى، على أن تضاعف العقوبة في حالة التكرار[2].

أما إذا كانت المخالفة صادرة عن صاحب العمل، فانه يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى، وعلى أن تضاعف في حالة التكرار.

كمـــا لا يجـــوز فـــي كل الأحوال تخفيض الغرامة المفروضة على العامل أو صاحب العمل عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة[3].

ونعـــتقد بأنه من الأولى تشديد العقوبة على أصحاب العمل في مثل هـــذه الحالـــة، ذلـــك أن العقـــوبة الواردة يسيرة، وقد لا تشكل عبئا يهابه

---

[1] حـــددت المادة (136) من قانون العمل الأردني الآثار المترتبة على الإغلاق أو الإضراب المحظور، إذ نصت على الآتي:

(أ. اذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين دينار عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.

ب. اذا أقـــدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمـــسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها).

[2] انظر المادة (133/أ) من قانون العمل الأردني.

[3] انظر المادة (133/ب) من قانون العمل الأردني.

أصـــحاب العمـــل إذا ما انتوى بعضهم انتهاك التسوية الصادرة من خلال مندوب التوفيق، ونقترح لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(أ. يعاقـــب العامـــل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مندوب التوفيق بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تـــزيد علـــى مائتـــي ديـــنار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكـــرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

ب. يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مندوب التوفيق بغرامة لا تقل عن ثلاثمائة دينار ولا تـــزيد على ستمائة دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكـــرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة).

المبحث الثاني

تدخل وزير العمل للتوفيق في النزاعات العمالية الجماعية

يتـــرتب علـــى مندوب التوفيق تقديم تقرير إلى وزير العمل[1] بشأن النزاع العمالي الجماعي إن تعذر عليه التوصل إلى تسوية بشأنه، إذ يجب أن يتــضمن هــذا التقريــر بيانات عدة، وتتمثل على وجه الخصوص في حـــصر أسباب النزاع العمالي الجماعي، ومجريات المفاوضات التي تمت بين الطرفين، بالإضافة إلى النتيجة التي أسفرت عن تدخله في النزاع[2].

فـــإذا مـــا أحـيل النزاع إلى وزير العمل، فان على الوزير التدخل لتــسويته قبل إحالته إلى مجلس التوفيق، ذلك أن نص المادة (121/ج) من قانـــون العمـــل الأردنـــي يلزمه بالتدخل في النزاع[3]، فقد جاء في المادة

---

(1) المقصود بلفظ "الوزير" الذي أوردته المواد المخصصة للتوفيق من قانون العمل هو "وزير العمل"، وذلك استنادا إلى التعريف الذي ورد في المادة (2) من قانون العمل الأردني.

(2) انظر المادة (121/ب) من قانون العمل الأردني.

(3) لقــد توســع المشرع الأردني في منح الصلاحيات لوزير العمل بشأن التوفيق في نزاعات العمل الجماعية-كما سيبين، وعلى خلاف ما جرت عليه بقية التشريعات العربية المناظرة، حيث تفاوت حجم الصلاحيات الممنوحة للوزير بشأن التوفيق فيما بينها.

إذ يقتــصر دور وزير العمل بشأن التوفيق في جانب التشريعات العربية على تشكيل لجنة التوفيق أو اختيار رئيسها أو مندوب وزارة العمل فيها. ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (130) من قانون العمل القطري، إذ نصت على الآتي: (...وتتشكل لجنة التوفيق من:

1.رئـيس يـصدر بتعييـنه قرار من الوزير...). وكذلك المادة (126) من قانون العمل في القطـــاع الأهلي الكويتي، إذ جاء فيها ما نصه: (تشكيل لجنة التوفيق في منازعات العمل مـــن:أ... ج. رئيس اللجنة وممثلين عن الوزارة المختصة يعينهم الوزير المختص بقرار يحـــدد فيه أيضاً عدد ممثلي أطراف النزاع). وهو ما يشابه ما جاء في المادة (61/ز) من

المذكورة ما نصه: (إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق).

وبناء عليه، فإن البحث في تدخل وزير العمل للتوفيق في النزاعات الجماعية سيكون من خلال التقسيم الآتي:

قانــون النقابات العمالية البحريني، إذ نصت على أنه: (...ويحسم الخلاف بينهما بالتوفيق أو التحكـيم بواسطة لجنة للتوفيق والتحكيم تشكل من ثلاثة قضاة... ومندوب عن وزارة العمــل والشئون الاجتماعية يندبه وزيرها...). انظر كذلك المادة (107) من قانون العمل السوداني.

وعلــى نحــو مخــتلف لما سبق، أتاح المشرع الفلسطيني للوزير الحق في إحالة النزاع الجماعي إلى لجنة توفيق برئاسة أحد موظفي الوزارة، إذ جاء في المادة (62) من قانون العمــل الفلسطيني ما نصه: (...إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال).

أمــا المشرع العراقي فقد أوجب على وزير العمل القيام بإجراءات التوفيق وبالتوازي مع رئـيس اتحاد نقابات العمال، فقد جاء في المادة (132) من قانون العمل ما نصه: (أولا. يتولى وزير العمل والشؤون الاجتماعية فور تلقي الإخطار، إجراء الاتصالات اللازمة مع أصــحاب العمــل ومنظماتهم ذات العلاقة لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لإنهاء أسباب النــزاع، وحله وتسويته... ثالثا. يتبادل وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العــام لنقابات العمال أو من ينيبانه عنهما المعلومات... رابعا. اذا أسفرت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال... عن التوصل إلى حل، يعقد اجتماع برئاسة رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال... خامسا. اذا فشلت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، في التوصل إلى حل يقبل به الجميع... وجب عليهما إحالة النزاع، بكتاب مشترك إلى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد...).

المطلب الأول: صلاحيات وزير العمل المتعلقة بالتوفيق.

المطلـــب الثانـــي: مـــدى إلزامية التسوية الصادرة من خلال وزير العمل.

المطلب الثالث: مدى ملائمة تدخل وزير العمل للتوفيق.

المطلب الأول

صلاحيات وزير العمل المتعلقة بالتوفيق

إذا ما عجز مندوب التوفيق عن تسوية النزاع وأحاله إلى وزير العمل، فإنه يقع على عاتق الوزير مهمة السعي إلى تسوية النزاع العمالي الجماعي[1].

---

[1] لا تقتصر صلاحيات وزير العمل إزاء نزاعات العمل الجماعية على التدخل بغرض التوفيق بين الطرفين فحسب، بل إن له اختصاصات أخرى اغلبها يعد إجرائياً، ومن قبيل ذلك ما يأتي:

أ. تعيين مندوبي التوفيق للمناطق المختلفة وللمدد المناسبة. انظر المادة (120) من قانون العمل الأردني.

ب. تلقي تقرير مندوب التوفيق في حال تعذر التسوية. انظر المادة (121/ب) من قانون العمل الأردني.

ج. تشكيل مجلس التوفيق. انظر المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني.

د. إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق. انظر المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني.

هـ. تلقي تقرير مجلس التوفيق في حال تعذر التسوية. انظر المادة (122/ب) من قانون العمل الأردني.

و. الطلب من المجلس القضائي تشكيل المحكمة العمالية. انظر المادة (124/أ) من قانون العمل الأردني.

ز. إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية. انظر المادة (124/أ) من قانون العمل الأردني.

وما يجدر ملاحظته في هذا المقام هو أنه يجوز الطعن في قرارات وزير العمل السابق ذكرها أمام محكمة العدل العليا، وذلك بوصفها قرارات إدارية. انظر على سبيل المثال: عدل عليا (97/15)، مجلة نقابة المحامين، تصدر عن نقابة المحامين الأردنيين، العدد العاشر والحادي عشر، السنة السادسة والأربعون، عمان، 1998، ص3740.

وبعـــبارة أوضـــح، فـــإن صلاحية وزير العمل المتعلقة بالسير في اجـــراءات التوفـــيق بـــين طرفي النزاع العمالي الجماعي منوطة بتوافر الشرطين الآتيين:

أ. وجود نزاع عمالي جماعي قائم، وهو ما يتطلب في النزاع بقاء شـــروطه متوافرة وعدم تخلف أي منها، وهي الطابع الجماعي والمصلحة المشتركة.

ب. إحالـــة النـــزاع العمالـــي الجماعي من قبل مندوب التوفيق إلى الوزيـــر لعـــدم التمكن من تسويته، وسواء أكانت التسوية لم تتم للنزاع كليا أم جزئياً.

وتـــدخل وزير العمل لتسوية هذا النزاع يبدأ من تاريخ تلقيه التقرير الصادر عن مندوب التوفيق والمتضمن عجزه عن حل النزاع.

كمـــا أن تدخل الوزير هنا هو أمر وجوبي وليس جوازي، فلا يجوز لـــه الانـــتقال مباشرة إلى المرحلة اللاحقة إلا عقب محاولة تسوية النزاع، وصـــدر النص السابق –المادة (121/ج)- واضح في ذلك، فقد جاء فيه: (إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع).

واللافت للانتباه في هذا الصدد هو أن المشرع لم يحدد مدة للنظر في النـــزاع مـــن قبل وزير العمل، بحيث يتوجب عليه بعدها القيام بالإجراء اللازم اتخاذه، وهذا يعني انه يبقى للوزير الحرية في تحديد المدة الملائمة لنظر النزاع ووفقا لتقديره.

وعلـــى نحو مماثل، فإن المشرع الأردني لم يحدد موقفه من الكيفية التي يمارس من خلالها وزير العمل مهامه، وهو ما يثير التساؤل عن كثير من المسائل، ولعل من أهمها ما يأتي: هل يجب على الوزير إذا ما توصل إلى تسوية النزاع إفراغه على صورة عقد عمل جماعي أو ما شابه؟ وهل يجــوز لطرفــي النزاع توكيل محام أمام وزير العمل عند نظره للنزاع؟ بالإضافة للتساؤل عن صلاحيات صاحب العمل أثناء نظر الوزير للنزاع، فهــل يجوز له فصل العامل أو تغيير شروط استخدام العمال لديه أو القيام بإغلاق المنشأة؟

نعتقد بأنه من الأجدر عند الإجابة عن هذه التساؤلات النظر لكل منها علــى حدة، خصوصا وأن بعض النصوص التي أوردها المشرع الأردني بــشأن تدخل مندوب أو مجلس التوفيق قد تنطبق بشأن تدخل الوزير، فيما قد يصعب أو يتعذر انطباق بعضها الآخر.

وعلــيه، نعــتقد بأنه يجب إفراغ التسوية التي يتم التوصل إليها بناء على تدخل الوزير في صورة اتفاق مكتوب وموقع من كلا طرفي النزاع، وذلــك قطعا لأوجه النزاع وأسوة بعمل مندوب ومجلس التوفيق، ذلك أن خطورة النزاع وضرورة حسمه وإنهائه تتطلب أن يصدر كتابة، وإلا كان عرضة للتجدد والنقض والاختلاف بينهما مستقبلاً.

أمـــا بالنسبة لمسألة توكيل محام أمام وزير العمل عند نظره للنزاع، فــلا يبدو أن في نصوص القانون ما يشير إلى حظرها، فالنص الذي جاء بـــه المــشرع الأردني بهذا الشأن حظر توكيل محام أمام مندوب التوفيق ومجلس التوفيق، فقد جاء في المادة (123) من قانون العمل ما نصه: (لا يجــوز لأي من الطرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب

التوفـيق أو مجلـس التوفـيق). ومع ذلك نعتقد بأنه من الأولى بالمشرع الأردنـي أن يحظر على طرفي النزاع توكيل محام في المرحلة الوسطى من التوفيق، أي لدى تدخل الوزير، أسوة بالمرحلة السابقة واللاحقة، وللعلة ذاتها.

وعلـى غـرار ما سبق، فلا يظهر أن المشرع الأردني يحظر على صاحب العمل فصل العامل أو تغيير شروط الاستخدام أثناء تدخل الوزير ونظـره النزاع، فقد نصت المادة (132) من القانون ذاته على الآتي: (لا يجـوز لأي صـاحب عمـل خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفـيق أو مجلـس التوفـيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية:

أ. تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

ب. فـصل أي عامـل دون الحـصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال).

الأمر الذي ينطبق على مسألة قيام صاحب العمل بإغلاق المنشأة، إذ جـاء فـي المـادة (134) من القانون ما يأتي: (لا يجوز لأي عامل أن يضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية:

أ. اذا كـان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية...).

فكـل مـن المـادة (132) -في صدرها، كما في عجزها، والمادة (134) -صريحة في منع صاحب العمل من القيام بالفصل أو تغيير شروط

الاستخدام أو القيام بالإغلاق في المراحل الأخرى -السابقة واللاحقة- على مرحلة تدخل الوزير للتوفيق، وهو ما يحسن بالمشرع الأردني إعادة النظر فـــيه وتلافيه، خصوصا وأن ذلك قد يفضي إلى الإضعاف من قدرة وزير العمل على تسوية النزاع.

بقي أن نشير إلى أن ولاية وزير العمل في نظر النزاع تبقى قائمة ما دام أنه يتمتع بهذه الصفة، فإذا ما تم تغييره، فإنه يتوجب على وزير العمل الجديـــد متابعة النظر في النزاع واستكمال إجراءاته، على انه لا مانع هنا مـــن الاســـتعانة بالوزير السابق للمساهمة في فض النزاع، ولا سيما في مجلس التوفيق عند تشكيله.

المطلب الثاني

مدى إلزامية التسوية الصادرة من خلال وزير العمل

إذا كانت النصوص التي تعرضت إلى مسألة تدخل وزير العمل للتوفيق في النزاعات العمالية محدودة ومقتضبة، فإن التساؤل قد يثار عن مدى إلزامية التسوية الصادرة بناء على تدخل الوزير، فهل هي ملزمة للفئات ذاتها الملزمة بموجب التسوية الصادرة عن مندوب التوفيق، أم أنها ملزمة لفئات اكثر أو شرائح أكبر؟ وإذا كانت هذه التسوية ملزمة لشريحة من الأشخاص، فهل يترتب على خرق التسوية من قبل أي منهم إيقاع العقوبات ذاتها المترتبة على خرق التسوية الصادرة بناء على تدخل مندوب التوفيق، أم أن العقوبات هنا اشد من نظيراتها؟

لا محل للشك حول مدى إلزامية التسوية الصادرة بناء على تدخل الوزير، فالمشرع الأردني ينص صراحة على إلزامية التسوية التي يتم التوصل إليها وبغض النظر عن الشخص الذي أفضى دوره إلى إنجازها، أي سواءً أكان ذلك بناء على تدخل مندوب التوفيق، أم وزير العمل، أم مجلس التوفيق، وهذا ما يستفاد من نص المادة (130) من قانون العمل، والتي جاء فيها: (تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمة للفئات التالية...).

إذن، فالتسوية التي يتم التوصل إليها من خلال تدخل وزير العمل تكون ملزمة للفئات ذاتها التي تكون ملزمة بها فيما لو كانت التسوية

صادرة عن مندوب التوفيق، وهي تحديداً الفئات الآتية:

1. أطراف النزاع العمالي.
2. خلف صاحب العمل.
3. جميع العمال الذين كانوا يعملون في المنشأة عند حدوث النزاع، أو في قسم منها حسب مقتضى الحال.
4. جميع العمال الذين يستخدمون فيما بعد في المنشأة التي أُثير فيها النزاع إذا ورد في التسوية ما يقضي بذلك[1].

واستكمالا لذلك، فإنه يترتب على مخالفة شروط التسوية معاقبة العامل أو صاحب العمل -بحسب الأحوال- بالغرامة وعلى نحو ما ذكرنا سابقا بشأن التسوية الصادرة من مندوب التوفيق[2].

الأمر الذي ينطبق على حظر القيام بالإغلاق من قبل صاحب العمل أو الإضراب من قبل العمال لأمر يتعلق بالتسوية التي تمت على يد الوزير، وذلك طوال مدة نفاذها[3].

---

[1] انظر المادة (130) من قانون العمل الأردني.

[2] انظر المادة (133) من قانون العمل الأردني.

[3] انظر المادة (134/ب) والمادة (136) من قانون العمل الأردني.

المطلب الثالث

مدى ملاءمة تدخل وزير العمل للتوفيق

لقد أوجب المشرع الأردني على وزير العمل التدخل في النزاع العمالي الجماعي للتوفيق بين الطرفين وتسوية النزاع القائم بينهما، ومن ثم إحالة النزاع إلى مرحلة ثالثة من التوفيق إذا ما فشلت مساعيه، أي إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق، وهذا الموقف الذي تبناه المشرع يمكن النظر إليه من زاويتين: إحداهما تتضمن جملة من النواحي الإيجابية أو المزايا، والأخرى لا تبتعد عن تسجيل بعض المآخذ عليه.

أما المزايا التي يمكن ملاحظتها هنا فيتجلى أهمها في منح طرفي النزاع فرصة حقيقية ثانية للتوفيق من خلال تدخل وزير العمل نفسه، أي من خلال تدخل شخص يتمتع بمركز وأهمية وصلاحيات أوسع، خصوصا وأنه يكون قبل تدخله قد وقف واطلع على تقرير مندوب التوفيق الذي يتضمن تصورا عن أسباب النزاع وظروفه، وهو ما عساه يفضي إلى انتقاء الطريقة الأجدى والأنجع لحسم النزاع، غير أن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد، بل يتعداه إلى تحقيق أهداف أخرى تكتسب أهمية وحيوية كبيرة وعلى مستوىً أوسع، ذلك أن تدخل الوزير في النزاع الجماعي واجتماعه بأطرافه والاستماع إلى مطالبهم يمنحه الفرصة للتعرف على أسباب النزاعات العمالية الجماعية بصفة عامة، وهو ما قد يحثه على العمل للحيلولة دون تكرار مثيلاتها ووقوع النزاعات مجدداً في المستقبل، كما أن اطلاعه وتدخله في النزاع سيسهم في تمكينه من التعرف على ماهية وأبعاد الأسباب الحقيقية للنزاع المعروض وظروفه، وهو ما قد يساعده على انتقاء

الشخص الأكثر كفاءة وملاءمة للقيام بمهمة رئيس مجلس التوفيق في هذا النزاع، وذلك لما قد يكون لهذا الشخص من دور كبير في إدارة مجلس التوفيق وتطويق أسباب النزاع وفضه.

وبالرغم من ذلك، فإن تدخل وزير العمل في النزاع يعني أيضا إطالة أمده، خصوصا وأن المرحلتين السابقة واللاحقة على تدخله، تصبان في الاتجاه ذاته، أي السعي إلى التوفيق بين طرفي النزاع للحيلولة دون قيام الخصومة بينهما، وهو ما يعني إطالة لمرحلة التوفيق مدة إضافية قد تضيق عنها معطيات وضرورات السيطرة على النزاع العمالي والحد من آثاره، ذلك أن المرحلتين السابقة واللاحقة على تدخل الوزير تستغرقان مدة طويلةً نسبياً تنوف على الأربعين يوماً، فكيف إذا ما أضيف إليهما المدة التي يستغرقها تدخل الوزير للتوفيق؟! يبدو أن المدة قد تصبح طويلة اكثر من الملائم والمعقول، وهو ما قد يتضمن بدوره ابتذالا لمرحلة التوفيق ويتيح المجال -في بعض الأحوال- إلى تفاقم النزاع بين طرفيه لا إنهائه.

وبالموازنة بين المزايا والمآخذ التي قد تسجل بشأن تدخل وزير العمل في النزاع الجماعي للتوفيق، نعتقد بأنه من غير الجدير بالتأييد إلزام الوزير بالتدخل في النزاع، فقد يتضح له مثلا عدم إمكانية حله لتعنت طرفي النزاع أو أحدهما، أو إمكانية حله بواسطة مجلس التوفيق؛ كما أن الوزير هو الجهة العليا في وزارة العمل، ومن الأفضل جعل مساعيه في فض النزاع هي الأخيرة من حيث الإجراءات الإدارية[1]، فإن لم يستطع

---

[1] قرب: د.احمد خليف الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، 2005، ص106.

كـــان فـــي إحالـــته إلى المحكمة العمالية[1] الحل الأمثل، الأمر الذي يشير بدوره إلى أهمية إعادة النظر في الموقف الذي تبناه المشرع الأردني بهذا الشأن.

وبتعبير آخر، فإن تدخل وزير العمل للتوفيق يفضل أن يكون جوازياً وعقـــب انـــتهاء مجلـــس التوفيق من مهمته، على أن يوضع لهذا الغرض الأحكام والمدد الملائمة، ونقترح بناء على ما سبق تبني النص الآتي:

---

[1] تعرض المشرع الأردني للمحكمة العمالية من جوانب مختلفة، كان أهمها ما يأتي: تشكيل المحكمـــة، شـــروط قبول الدعوى لديها، صلاحياتها وكيفية مباشرة عملها، بالإضافة إلى الفئات الملزمة بقرارها.

ومـــع ذلك، فإنه يمكن القول بوجود بعض الملاحظات بشأن الأحكام التي أوردها المشرع الأردني بشأن المحكمة العمالية، إذ يجدر بالمشرع الأردني إعادة النظر بها، خصوصا إذا مـــا أراد إدخـــال تعديل على أحكام التوفيق –محل البحث، إذ يعد من ابرز الملاحظات ما يأتي:

أ. أن قانـــون العمـــل لـــم يحدد المدة التي يجب فيها على الوزير إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية.

ب. يجيـــز المـــشرع انعقـــاد المحكمة المكونة من ثلاثة قضاة نظاميين بحضور اثنين منهما، الأمـــر الـــذي يفـــضله انعقـــاد المحكمة بكامل هيئتها، لان ذلك ادعى إلى تحقيق العدالة والموضوعية فيما يصدر عنها من أحكام.

ج. اغفـــل المـــشرع المصادر التي يمكن للمحكمة أن تستند إليها عند نظرها النزاع العمالي الجماعـــي، وكان من الأجدر به إرشادها إلى مصادر مختلفة كالشريعة الإسلامية والقانون المقارن.

د. لـــم يجـــز المشرع الطعن بالأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية بالاستئناف أو التمييز، بالرغم من أن النزاع المعروض أمامها لم يسبق نظره من أي جهة قضائية أخرى.

للمزيد من التفصيل انظر: مؤلفنا، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، المرجع السابق، ص40، 125.

(أ. إذا أحـــيل النـــزاع من قبل مجلس التوفيق إلى وزير العمل، فإنه يتعـــين عليه إحالته إلى المحكمة العمالية خلال مدة لا تزيد عن خمسة أيام.

ب. علـــى الـــرغم مما ورد في الفقرة (أ)، يجوز لوزير العمل قبل إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية التدخل فيه بغية تسويته خلال مـــدة لا تـــزيد عـــن عشرة أيام، على أن يراعى في ذلك بقدر الإمكـــان الأحكـــام والإجراءات المنصوص عليها بشأن تسوية النزاع من قبل مندوب التوفيق).

المبحث الثالث

تدخل مجلس التوفيق في النزاعات العمالية الجماعية

تبدأ مهمة مجلس التوفيق بعد إحالة النزاع إليه من وزير العمل، وقد تطرق المشرع الأردني إلى العديد من الجوانب المتعلقة بهذا المجلس، ككيفية تشكيله، والمهام المنوطة به، والإجراءات التي يقوم بها في سبيل التوصل إلى حسم النزاع القائم، وإصدار قرار بذلك، بالإضافة إلى مدى إلزامية هذا القرار، والعقوبات المستحقة في حال مخالفته من قبل أي من طرفي النزاع: صاحب العمل أو العمال.

وعليه، فإن دراستنا لمجلس التوفيق والأحكام المتصلة به ستتوزع على ثلاثة مطالب، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم مجلس التوفيق.

المطلب الثاني: مهام مجلس التوفيق.

المطلب الثالث: مدى إلزامية قرارات مجلس التوفيق.

المطلب الأول

مفهوم مجلس التوفيق

لم يضع المشرع الأردني تعريفا لمجلس التوفيق[1] في نصوص قانون العمل، إلا انه يمكن من خلال النصوص الواردة بهذا الشأن وضع تعريف خاص به.

وهو بالفعل ما استخلصه البعض[2]، حيث عرف مجلس التوفيق بأنه: "هيئة مهمتها وتقريب جهات النظر بين الأطراف المتنازعة بطريقة ودية".

---

[1] يطلق المشرع الأردني على الهيئة المختصة بالتوفيق مصطلح "مجلس التوفيق"، وهو ما اختار مثله المشرع الليبي، انظر المادة (139) من قانون العمل الليبي.

فيما اختارت غالبية التشريعات العربية التي نظمت أحكام التوفيق تسمية أخرى لهذه الهيئة، إذ أطلقت عليها مصطلح "لجنة التوفيق". انظر: المادة (191) من قانون العمل السوري. المادة (62) من قانون العمل الفلسطيني. المادة (130) من قانون العمل القطري. المادة (125) من قانون العمل الكويتي.

في حين انفرد المشرع البحريني في جعل التوفيق والتحكيم من مهام لجنة واحدة تسمى لجنة التوفيق والتحكيم. فقد جاء في المادة (61/ز) من قانون النقابات العمالية ما نصه: (...تندب اللجنة من بين أعضائها من يتولى التوفيق بين العمال وصاحب العمل، ويجوز لها أن تستعين بذوي الخبرة من خارجها ، ويكون التوفيق بناء على طلب الطرفين، فإذا رفضا اللجوء إليه أو تعذر الوصول إلى حل من خلاله تنعقد اللجنة بهيئة تحكيم وتفصل في النزاع دون حاجة إلى موافقة أي من طرفيه وذلك في ميعاد أقصاه أسبوع...).

[2] د.احمد خليف الضمور، المرجع السابق، ص106.

وعلـــى نحـــو أوضح نستطيع تعريف مجلس التوفيق بأنه: هيئة يتم تكوينها من مجموعة من الأشخاص يكون من بينهم من يمثل طرفي النزاع العمالـــي الجماعـــي ويناط بها القيام بتسوية ودية للنزاع القائم بينهما وفقا لإجراءات ومدة محددة.

ويتـــشكل مجلس التوفيق بقرار يصدر عن وزير العمل، ويتكون من رئيس للمجلس، وأعضاء فيه، وذلك على النحو الآتي:

أولاً. رئيس مجلس التوفيق

إذ يقوم وزير العمل باختيار أحد الأشخاص لشغل مركز الرئيس في المجلـــس، ويشترط فيه أن يكون شخصاً محايداً، أي من غير ذوي العلاقة بالنزاع الجماعي أو بنقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل[1].

وعلى ذلك، فأن الرئيس قد يكون من موظفي وزارة العمل، كما انه قد يكون أي شخص آخر.

وقد يخطر ببال البعض في هذا المقام تساؤل عن مدى إمكانية تعيين الوزير نفسه رئيسا لمجلس التوفيق في نزاع معين، فهل يجوز له ذلك؟

نعتقد بأن لا مانع يحول دون ذلك، فنص المادة (121/ج) من قانون العمـــل لا تـــشترط في رئيس مجلس التوفيق سوى ألا يكون على علاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو أصحاب العمل.

وإذا كـــان المـــشرع لا يشترط في رئيس مجلس التوفيق سوى هذا الـــشرط الوحـــيد، فإن يجدر بالمشرع إضافة شروط أخرى تضمن حسن

---

[1] انظر المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني.

انتقائه واختياره[1]، وذلك نظرا لأهمية وخطورة الدور الذي يطلع به قياسا مـع دور مـندوب التوفيق، لذا ليس اقل من أن يتطلب فيه جانبٌ من تلك المطلوبة في مندوب التوفيق.

ثانياً. أعضاء مجلس التوفيق

لقـد حـدد المشرع عدد أعضاء مجلس التوفيق بعضوين أو أكثر، بحيث يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية[2]، إذ يسمي

---

[1] تـذهب بعـض التشريعات وفي سبيل حسن انتقاء واختيار رئيس مجلس التوفيق إلى تبني طـرق عدة لإختياره، فبعضها يذهب إلى ضرورة أن يكون من بين قضاة محكمة البداية، كالقانون الليبي والسوري، انظر: المادة (142) من قانون العمل الليبي. المادة (142) من قانـون العمـل السوري. وعلى نحو مشابه جعل المشرع البحريني رئيس هذه اللجنة أحد قضاة المحكمة الكبرى المدنية. انظر المادة (61/ز) من قانون النقابات العمالية البحريني. في حين أن بعضها الآخر يتطلب فيه أن يكون من بين موظفي وزارة العمل. انظر المادة (62) من قانون العمل الفلسطيني.

[2] انـتهجت بعض التشريعات المقارنة نهجا مختلفا عما هو مقرر في القانون الأردني بشأن تحديد أعضاء مجلس التوفيق، حيث جعلت عدد أعضاء مجلس التوفيق اكبر ومحدد بشكل اكثـر تفصلا، وبما لا يقتصر على طرفي النزاع العمالي الجماعي فقط، وذلك بغية تحقق قـدر اكبر من الموضوعية والحيادية في حسم النزاع، ومن قبيل ذلك قانون العمل الليبي الـذي حدد أعضاء مجلس التوفيق بخمسة أعضاء بالإضافة إلى رئيسه، فقد نصت المادة (142) مـنه علـى الآتـي: (يشكل بقرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية مجلس للتوفيق برئاسة قاض... وعضوية ممثل عن وزارة العمـل والشئون الاجتماعية وصاحب العمل أو من ينوب عنه وممثل عن نقابة العمال أو أحـد العمال المنازعين يختاره العمال وأحد أصحاب الأعمال ومندوب عن نقابة عمال لا يكـون لأيهمـا علاقـة مباشرة بالنزاع). وكذلك قانون العمل السوري، إذ جاء في المادة (142) منه ما يأتي: (تؤلف لجنة التوفيق في كل مديرية أو محافظة على الوجه الآتي: 1. رئـيس المحكمـة الابتدائية...رئيسا. 2.مدير الجهة الإدارية المختصة أو من ينوب عنه عضوا. 3. صاحب العمل أو من ينوب عنه عضوا. 4.ممثل النقابة العامة أو أحد العمال

كل من الطرفين ممثليه في هذا المجلس[1].

وهذا يعني أن الحد الأدنى لأعضاء مجلس التوفيق هو اثنان، غير أن مانعا لا يحول دون جعلهم أربعة أو ستة أو اكثر، فالمهم في الأمر هو أن يكون نصفهم ممثلين للعمال حتى وإن تعددت نقاباتهم المشتركة في النزاع، ونصفهم الآخر ممثلين لأصحاب العمل حتى وان تعددت نقاباتهم.

ونعتقد بان تشكيل هذا المجلس يكون لكل نزاع على حدة، إذ يصعب تـصور تشكيله بصفة دائمة[2]، ذلك أن اختيار أعضائه يتم من قبل طرفي النـزاع المعـروض، فيكون لكل منهم اختيار عضو لتمثيله، ومعلوم بان طرفي كل نزاع يختلفان –عادة– عن طرفي أي نزاع آخر، ومن ثم كانت

المتنازعـين يختاره العمال عضوا 5. مندوب من منظمات أصحاب العمل المختصة...).
الأمـر الـذي ينطـبق بشأن قانون النقابات العمالية البحريني، إذ جعل عدد أعضاء لجنة التوفيق والتحكيم ثمانية، فنص في المادة (61/ز) منه على الآتي: (...يحسم الخلاف بينهما بالتوفـيق أو التحكـيم بواسطة لجنة للتوفيق والتحكيم تشكل من ثلاثة قضاة من المحكمة الكبـرى المدنية –برئاسة أحدهم– يندبهم وزير العدل والشئون الإسلامية في أول كل سنة قـضائية، ومـندوب عـن وزارة العمل والشئون الاجتماعية يندبه وزيرها، ومندوب عن وزارة الـتجارة والصناعة يندبه وزيرها، ومندوب عن ديوان الخدمة المدنية يندبه رئيس الديـوان، ومـندوب عـن الاتحـاد العام لنقابات العمال، ومندوب عن منظمات أصحاب الأعمال. وتصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية المطلقة، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس. وتندب اللجنة من بين أعضائها من يتولى التوفيق بين العمال وصاحب العمل...).

[1] انظر المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني.

[2] يذهب البعض إلى القول بجواز جعل مجلس التوفيق مجلسا دائما، حيث يقول الدكتور احمد أبـو شـنب مـا نص: (واعتقد أن تفسير هذا النص –ويقصد المادة (121/ج) من قانون العمل– ينبغي أن ينظر عليه على أساس أن من حق الوزير أن يشكل مجلس توفيق دائم، أو مجلـس توفيق مؤقت لكل نزاع عمالي جماعي، ينتهي بانتهاء مهمته فشلا أو نجاحا).
د.احمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص356.

ضـــرورة تشكيله بصفة مؤقتة في كل مرة يثار فيها نزاع جماعي، يضاف إلـــى ذلـــك أن اختـــيار رئيس المجلس يفضل أن يكون على ضوء النزاع المعروض، لا أن يتم اختيار رئيس واحد لكل النزاعات، فقد يناسب بعض النزاعات تدخل أشخاص بعينهم دون غيرهم، وهو ما قد يفسر بدوره عدم جعـــل المـــشرع رئيس المجلس من موظفي وزارة العمل كما فعل بالنسبة لمندوبي التوفيق.

وبـــناء على ما سبق نقترح إعادة صياغة المادة (121/ج) من قانون العمل لتصبح على النحو الآتي:

(إذا أحـــيل النزاع من قبل مندوب التوفيق إلى الوزير، فإنه يتوجب علـــى الوزيـــر إحالته خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة أيام إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:

1. رئيس يعينه الوزير، على أن يكون من ذوي الخبرة في موضوع النزاع، وألا يكون من ممن سبق له التدخل في النزاع أو ممن له مصلحة فيه أو خصومة مع أحد طرفيه.
2. عـــضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية بحيث يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس).

المطلب الثاني

مهام مجلس التوفيق

لا يجوز لمجلس التوفيق بعد تشكيلة البدء بإجراءات التوفيق إلا بتحقق شرطين هما:

أ. بقاء النزاع العمالي الجماعي، ويكون ذلك إذا عجز الوزير عن تسويته كليا أو جزئياً.

ب. إحالة النزاع العمالي الجماعي من الوزير إلى مجلس التوفيق.

ومن المتصور أيضاً أن يصدر قرار واحد من الوزير يتضمن تشكيل مجلس التوفيق وإحالة النزاع إليه في آن واحد، إذ لا مانع يحول دون ذلك[1].

يتوجب على مجلس التوفيق إذا أحيل إليه نزاع عمالي أن يبذل جهده للتوصل إلى تسويته، فإذا توصل إلى تلك التسوية، فإن عليه أن يقدم إلى وزير العمل تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين[2].

---

(1) انظر المادة (121/ج) من قانون العمل الأردني.

(2) انظر المادة (122/أ)، (128/أ) من قانون العمل الأردني. كما جاء في إحدى قرارات محكمة العدل العليا تطبيقا لما ورد في المادة (128) من قانون العمل ما يأتي: (بما أن المستدعية "النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن" كانت قد عينت ثلاثة مندوبين لها لتمثيلها في مجلس التوفيق وردت أسماؤهم في كتاب النقابة الموجه لرئيس المجلس وان المستدعى ضدها الثانية "شركة الكهرباء الأردنية" قد عينت مندوبين اثنين لتمثيلها في المجلس بموجب كتابها الموجه لرئيس المجلس، إلا أن التقرير المرفوع إلى وزير العمل

إذن، فعمل المجلس في حال نجاحه في إجراءات التوفيق يتطلب التقدم إلى وزير العمل بوثيقتين هما:

أ. تقرير حول ما قام به مجلس التوفيق، إذ يذكر في هذه التقرير ملخص لأسباب النزاع وظروفه ومطالب أطرافه، بالإضافة إلى الإجراءات التي تمت لتسويته، ولعل مهمة هذا التقرير تتجلى في اطلاع الوزير على مجريات أعمال مجلس التوفيق ليتسنى إعمال الرقابة عليها، فضلا عن فهم الظروف التي أفضت إلى إصدار التسوية في صورتها النهائية.

ب. التسوية التي تم التوصل إليها بين الطرفين، إذ تتضمن هذه التسوية البنود والأحكام التي تم من خلالها معالجة وحسم اوجه النزاع بين الطرفين، لكي يتسنى الاطلاع عليها وتطبيقها والرجوع إليها من قبل المعنيين.

لإشعاره بعدم تمكن مجلس التوفيق من التوصل إلى تسوية النزاع العمالي قد جاء خلوا من تواقيع أعضاء المجلس، حيث اقتصر على توقيع رئيس المجلس، مما يعني انه صدر عنه وحده مما يخالف نص المادة (122) من قانون العمل، وحيث أن اشتراك كامل أعضاء مجلس التوفيق في إصدار تقرير عدم التوصل إلى تسوية النزاع شرط مسبق لتمكين وزير العمل من إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية عملا بالمادة (124) من القانون المذكور، فعليه ولعدم تحقق هذا الشرط يكون قرار المستدعى ضده الأول "وزير العمل" بإحالة النزاع العمالي الجماعي المتكون بين المستدعية "النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن" والمستدعى ضدها الثانية "شركة الكهرباء الأردنية المساهمة المحدودة" إلى المحكمة العمالية لكون مجلس التوفيق لم يتوصل إلى حل للنزاع بينهما غير مستند إلى إجراءات قانونية صحيحة ويكون مستوجب الإلغاء). عدل عليا (97/15)، مشار إليه سابقاً.

ويشار هنا إلى أن موقف المشرع الأردني كان إيجابياً من ناحيتين:

أولهما: هو انه لم يلزم مجلس التوفيق عند تدخله لتسوية النزاع بأي إجـــراءات أو شـــكليات، حـــيث ترك له حرية اختيار الطريقة التي يراها ملائمة لذلك.

وثانـــيهما: هـــو انه لا يشترط في التسوية التي يتم التوصل إليها أن تكـــون تسوية كاملة وكلية، فقد أجاز المشرع إحالة التسوية حتى وإن كان بها بعض الجوانب التي لم تستكمل، أو التي لم يتم اتفاق بشأنها[1]، وهو ما يـــسجل للمشرع الأردني، ذلك أن مهمة فض النزاع بعد ذلك تصبح اكثر سهولة وأقرب مما كانت عليه من قبل.

أمـــا جلـــسات مجلس التوفيق فتعقد في وزارة العمل[2]، حيث تكون الوزارة مسؤولة عن توفير كافة المتطلبات الإدارية والتسهيلات والأجهزة

---

[1] تـــنص المادة (122/أ) من قانون العمل الأردني على ما يأتي: (إذا أحيل نزاع عمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فـــإذا توصـــل إلـــى تسويته كلياً أو جزئياً فيقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين).

[2] ذهـــبت بعض التشريعات العربية إلى تحديد مكان آخر لانعقاد جلسات مجلس التوفيق هو مقـــر المحكمـــة الابتدائية. فقد جاء في المادة (196) من قانون العمل السوري ما نصه: (...ويكون انعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة ما لم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع).

في حين ذهبت تشريعات أخرى إلى جعلها رهن بقرار يصدر من وزير العمل، إذ جاء في المـــادة (61/ز) مـــن قانـــون النقابات العمالية البحريني ما نصه: (...يحدد وزير العدل والـــشئون الإســـلامية بقـــرار منه مكان ومواعيد وإجراءات انعقاد هيئة التوفيق والتحكيم ومقابل أتعابها وكيفية تنفيذ قراراتها).

التي تمكنه من مباشرة أعماله والسير بها[1].

وبغية تمكين مجلس التوفيق من ممارسة مهامه، فقد منحه المشرع صلاحيات تشابه الصلاحيات الممنوحة للجهات القضائية عند تصديها لفض النزاعات، فقد مكن المشرع مجلس التوفيق عند النظر في النزاع العمالي من القيام بالآتي:

1. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.
2. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه إذا ما رأى المجلس ضرورته للنظر أو الفصل في النزاع[2].

ومع ذلك، فإن منح مثل هذه الصلاحيات لمجلس التوفيق لا يعني اعتباره من قبيل الجهات القضائية، لذلك فقد حظر المشرع توكيل محامين لتمثيل أي من الطرفين أمامه[3]. إذ يمكن تعليل ذلك أيضا بطريقة تشكيل المجلس، ذلك انه يضم في عضويته من يمثل طرفي النزاع[4].

ومن جهة أخرى، فإن طبيعة عمل رئيس مجلس التوفيق تقتضي منه الالتزام بالحيدة والاستقلالية والاحتفاظ بالأسرار التي تصل إلى علمه بمناسبة علمه، فضلا عن الابتعاد عن تحقيق أية مآرب أو منافع شخصية،

---

[1] انظر المادة (127) من قانون العمل الأردني.

[2] انظر المادة (125/ج) من قانون العمل الأردني.

[3] انظر المادة (123) من قانون العمل الأردني.

[4] قرب: د.احمد خليف الضمور، المرجع السابق، ص107.

إلا أن المشرع –وعلى الرغم من أهمية هذه الالتزامات– لم يورد بشأنها نصا يلزمه بذلك، وهو ما يستحسن تداركه، ونقترح لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(يتوجب على كل من مندوب التوفيق ورئيس مجلس التوفيق عند القيام بمهامه الالتزام بما يأتي:

أ. التعامل مع طرفي النزاع العمالي الجماعي على أساس من الحيدة والعدالة والمساواة دون تمييز بينهما.

ب. الامتناع عن الإفضاء بأي بيانات أو معلومات تتعلق بالمسائل التي تتصل بالنزاع العمالي الجماعي.

ج. الامتناع عن استغلال مهمته لتحقيق أي منفعة ذاتية أو ربح شخصي أو قبول هدايا أو إكراميات أو منح من أي شخص له علاقة بالنزاع العمالي الجماعي).

أما إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع[1]، فعليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً عن ظروف النزاع وما قام به المجلس في سبيل تسوية،

---

[1] تعطي بعض التشريعات المقارنة للجنة التوفيق صلاحيات تقترب من صلاحيات هيئة التحكيم، إذ تجعل لجنة التحكيم ملزمة بإصدار قرار في النزاع الجماعي إذا أحيل إليها النزاع بناء على اتفاق من طرفي النزاع، إذ يكون هذا القرار ملزما للطرفين، فقد جاء في المادة (130) من قانون العمل القطري ما نصه: (...ويكون هذا القرار ملزما لكل من طرفي النزاع، إذا كانا قد وافقا كتابة على إحالة النزاع إليها قبل اجتماعها للنظر فيه، فإذا لم يكن قد تم بينهما اتفاق كتابة بهذا الشأن يُحال النزاع إلى لجنة تحكيم خلال خمسة عشر يوما ويكون التحكيم إجباريا على الطرفين).

فقــد نصت المادة (122/ب) من قانون العمل على الآتي: (اذا لم يتوصل مجلــس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن).

ويتـــرتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقـــديم تقريره مصحوبا بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد عن واحـــد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه[1]، إذ تعد هذه المدة من قبيل المدد التنظيمية التي لا يترتب على تجاوزها بطلان الإجراءات.

وما نود الإشارة إليها هنا –وعلى نحو ما ذكرنا بصدد تدخل مندوب التوفـــيق– هـــو أن المـــدة المحـــددة لإنهاء أعمال مجلس التوفيق ليست بالقـــصيرة، لذا يستحسن تخفيضها، كما لو جعلت لمدة عشرة أيام، ونقترح لـــذلك تعـــديل نص الفقرة (ج) من المادة (128) من قانون العمل لتصبح كالآتي:

(يتـــرتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق خلال مدة لا تزيد عن عشرة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليه).

وعلـــى غرار ما يجب الالتزام به أمام مندوب التوفيق ولذات العلة، فأنـــه لا يجـــوز لصاحب العمل أثناء نظر مجلس التوفيق للنزاع الجماعي القـــيام بتغييـــر شروط العمل أو فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابـــي بـــذلك من المجلس[2]، كما لا يجوز لصاحب العمل القيام بإغلاق

---

[1] انظر المادة (122/ج) من قانون العمل الأردني.

[2] انظر المادة (132) من قانون العمل الأردني.

المنشأة أثناء هذه المدة، الأمر الذي ينطبق على العمال الذين يحظر عليهم القيام بالإضراب[1].

وتصدر التسوية التي يقرّها المجلس بإجماع أعضائه، وإلا فبالأكثرية، حيث يكتب تقرير المجلس ويوقعه جميع الأعضاء، ويتوجب على العضو المخالف إن صدر القرار بالأكثرية أن يثبت رأيه كتابة في التقرير، فقد جاء في المادة (128/أ) من قانون العمل ما نصه: (يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابياً ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقاً لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابةً في التقرير أو القرار).

ومع ذلك، نعتقد بأنه من الأفضل وضع حد أدنى للأغلبية المطلوبة لإصدار قرار المجلس، فالتسوية المطلوبة هنا تسوية ودية يجب أن يتوافر لها قدر كاف من القبول لدى أعضاء المجلس، لذا نقترح بأن لا يقل نصاب الأغلبية عن ثلاثة أرباع الأصوات، وهم ما يحسن معه ألا يكون عدد الأعضاء مقتصرا على اثنين بل يفضل تعيين عدد اكبر من الأعضاء لكي تكون فرصة التوصل إلى هذا النصاب ممكنة ومتاحة على نحو اكبر.

وبحسب ما قضى المشرع، فانه يجب نشر تقرير المجلس في صحيفة محلية أو أكثر وعلى نفقة طرفي النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير[2]، الأمر الذي لا نجد ما يبرره، ذلك أن طرفا النزاع قد لا يرغبان بالنشر لسبب أو لآخر، فضلاً عن أن ذلك يتطلب مصاريف

---

[1] انظر المادة (134) من قانون العمل الأردني.

[2] انظر المادة (128/ب) من قانون العمل الأردني.

يـــتحملها طرفي النزاع[1]، لذا فمن الأجدر بالمشرع ترك الأمر لما يقرره المجلـــس، أو إلـــزام صـــاحب العمل بإلصاق التسوية في مكان بارز من المنـــشأة، ذلـــك أن الغرض من النشر قد لا يجاوز إعلام العمال المعنيين بمضمونه، وتحقيق ذلك ممكن بطرق أخرى غير طريق النشر.

ومـــن جانـــب آخر، فإن قرارات وإجراءات مجلس التوفيق لا تكون خاضعة للطعن أمام محكمة العدل العليا[2].

كمـــا أن بطـــلان بعـــض إجراءات التوفيق لا يؤثر في الإجراءات اللاحقـــة بحـــسب مـــا ذهب القضاء في بعض قراراته، فقد جاء في أحد القرارات القضائية ما نصه: (بالتدقيق تقرر المحكمة أنها مختصة بالبت في هـــذا النزاع، ذلك لأنه اذا شاب إجراءات التوفيق أو الإحالة أية شائبة فلا يؤثـــر ذلك على اختصاص محكمتنا لان الادعاء بوجود مثل هذه العيوب غيـــر وارد، وحتى لو كان صحيحا فهو ليس من النظام العام الذي يترتب عليه البطلان)[3].

---

[1] انظر: د.احمد خليف الضمور، المرجع السابق، ص109.

[2] جاء في المادة (9/أ) من قانون محكمة العدل العليا الأردنية رقم 12 لسنة 1992 ما نصه: (تختص المحكمة دون غيرها بالنظر في الطعون المقدمة من ذوي المصلحة والمتعلقة بما يلـــي: 1... 11. الطعن في أي قرارات نهائية صادرة من جهات إدارية ذات اختصاص قضائي فيما عدا القرارات الصادرة عن هيئات التوفيق والتحكيم في منازعات العمل).

[3] قـــرار المحكمـــة الـــصناعية سنة 1976 الصادر بتاريخ 1976/1/26. منشورات مركز عدالة.

وعلى نحو مشابه ذهب القضاء المصري، إذ جاء في أحد قرارات محكمة النقض ما نصه: (...ما نصت عليه المادة (193) من رفع تقرير مفصل إلى هيئة التحكيم المختصة متضمنا نتيجة سعي مكتب العمل وأسباب إخفاقه مصحوبا بجميع أوراق الموضوع إذا لم يتمكن من

ويمكـــن استنادا إلى ما سبق إعادة صياغة المادة (128/أ) من قانون العمل لتصبح كالآتي:

(أ. يـــصدر قـــرار مجلـــس التوفيق المتعلق بتسوية النزاع العمالي الجماعـــي بالإجمـــاع أو بالأكثرية التي لا تقل عن ثلاثة أرباع أصـــوات المجلـــس، ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أن يثبت رأيه كتابةً في القرار.

ب. يحـــرر قرار المجلس كتابةً من أربع نسخ ويوقعه رئيسه وجميع الأعـــضاء، بحيث يتم إيداع نسخة منه لدى الوزارة، فيما يحتفظ كل من طرفي النزاع ورئيس مجلس التوفيق بنسخة منه.

ج. يتعـــين على صاحب العمل إلصاق قرار التسوية في مكان بارز مـــن المؤســـسة أو توزيـــع صـــورة منه على جميع العمال في المؤسسة.

د. لمجلـــس التوفيق أن ينسب إلى وزير العمل بنشر التسوية وعلى نفقـــة طرفـــي النزاع في إحدى الصحف المحلية أو بأي وسيلة أخرى.

هـــــ. يرفق بالتسوية تقرير من المجلس حول أعماله التي أدت إلى تسوية النزاع العمالي الجماعي).

تسوية النزاع بالطرق الودية، إنما هو إجراء تنظيمي لا يترتب على إغفاله أي بطلان ولا اثر له على إجراءات التحكيم ولا على القرار الصادر فيها). "نقض مدني 362 سنة 23 ق 1957 السنة 8 ص604". مشار إليه لدى احمد شوقي المليجي، المرجع السابق، ص346.

بقي أن نشير إلى أن المادة (129) من قانون العمل الأردني تحدثت عمـــا يتقاضـــاه رئيس مجلس التوفيق وكاتب جلسات المجلس لقاء عملهم، فنـــصت علـــى الآتي: (يصرف لرئيس وأعضاء المحكمة العمالية ورئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء علـــى تنسيب من الوزير). وبناء على هذا النص نعتقد بأن رئيس المجلس وكاتـــبه يستحقون تلك المكافأة وبقطع النظر عن مسألة التوصل إلى تسوية بـــشأن النـــزاع من عدمه، أما مقدار هذه المكافأة فلم يتطرق إليه المشرع، حـــيث ترك أمر تقديره إلى مجلس الوزراء بتنسيب من وزير العمل، غير أنه يفترض في الوزير عند تنسيبه لمقدارها مراعاة العديد من الاعتبارات وعلـــى رأسها مقدار الجهد والوقت المبذول في سبيل التوصل إلى تسوية النزاع.

المطلب الثالث

مدى إلزامية قرارات مجلس التوفيق

تكون التسوية التي يتوصل إليها مجلس التوفيق ملزمة للفئات التالية: أطراف النزاع العمالي، وخلف صاحب العمل، فضلاً عن جميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة، وجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد[1].

كما يحظر على صاحب العمل القيام بإغلاق المنشأة وعلى كل عامل من العمال القيام بالإضراب لأمر يتعلق بالتسوية التي تم التوصل إليها من خلال مجلس التوفيق طوال مدة نفاذها[2]، وتحت طائلة المسؤولية عن الإغلاق المحظور أو الإضراب المحظور[3].

أما العقوبة المترتبة على مخالفة قرارات مجلس التوفيق فتماثل العقوبة المتعلقة بمخالفة التسوية الصادرة عن مندوب التوفيق، إذ تتمثل عقوبة العامل المخالف لقرار التسوية في الغرامة التي لا يقل عن خمسين دينار ولا تزيد على مائتي دينار، أما صاحب العمل فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار، هذا إذا كانت المخالفة تتم للمرة الأولى، أما في حالة التكرار فتضاعف الغرامة، كما لا يجوز في كل

---

[1] انظر المادة (130) من قانون العمل الأردني.

[2] انظر المادة (134/ب) من قانون العمل الأردني.

[3] انظر المادة (136) من قانون العمل الأردني.

الأحوال تخفيضها عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة، وسواء أكان المخالف العامل أم صاحب العمل[1].

ونعتقد بأنه من الأولى بالمشرع تشديد العقوبات في مواجهة صاحب العمـــل هنا أيضا، وذلك للحيلولة دون خرقه للتسوية الصادرة في النزاع، كما نعتقد بأنه يجدر بالمشرع تمييز العقوبة المترتبة على الإخلال بالتسوية الـــصادرة عـــن مجلـــس التوفيق عن نظيرتها المتعلقة بالإخلال بالتسوية الصادرة عن مندوب التوفيق، فنظر النزاع من قبل مجلس التوفيق وتوصله لتـــسوية معيـــنة بـــشأنه يعني انه تم تدراسه وعرضه على عدد أكبر من الأشـــخاص ممـــا قـــد يحـــصنه من بعض اوجه الزلل ويجعله اقرب إلى الموضـــوعية والعدالة، وهو في الوقت ذاته يأتي في مرحلة تالية قد يعني تجاوز ثمرتها والنتائج المترتبة عليها إهدار جهد ووقت اكبر، ولعل ذلك ما يقـــضي أيـــضا بالتلويح للعامل بإمكانية إيقاع عقوبة اشد من تلك المترتبة على مخالفة أحكام التسوية الصادرة عن مندوب التوفيق.

وعليه نقترح على المشرع تبني النص الآتي:

(أ. يعاقـــب العامـــل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مجلس التوفيق بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تـــزيد علـــى ثلاثمائـــة دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكـــرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

---

[1] انظر المادة (133) من قانون العمل الأردني.

ب. يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مجلس التوفيق بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تـزيد علـى ألـف دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكـرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة).

الخاتمة

بعـــد أن انهينا دراسة النظام القانوني للتوفيق في النزاعات العمالية الجماعـــية يجـــدر بـــنا عرض أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

أولاً. النتائج

1. التوفـــيق هو أسلوب لجمع إرادة طرفي النزاع العمالي الجماعي على تسوية معينة يرتضيانها من خلال شخص ثالث يتسم بالحيدة والاســـتقلال ووفقا لإجراءات ومدد محددة. وهو على أنواع عدة نظّمَ منها المشرع الأردني -فقط- التوفيق القانوني الجماعي.
2. تعـــرف الـــشريعة الإسلامية وفقهها التوفيق بوصفه أداة لتسوية النزاعات المختلفة، حيث ورد اكثر من دليل على مشروعيته في القرآن الكريم.
3. يتسم التوفيق بسمات مختلفة، أهمها أنه وسيلة ودية، غير ملزمة، وغيـــر مباشرة لفض النزاعات الجماعية، وهو بذلك يشترك في هذه الخصائص مع وسائل ودية لتسوية النزاعات الجماعية ونظم أخـــرى كالمفاوضة الجماعية والتحكيم والوساطة والصلح وعقد العمل الجماعي، إلا انه يبقى مع ذلك متميزا ومستقلا عنها.
4. أعطـــى المشرع أولوية للطرق الودية لتسوية النزاعات العمالية الجماعـــية، لذلك فقد أورد مراحل ثلاث إجبارية بالنسبة للجهات

المعنية بالسير في إجراءات التوفيق، وهذه المراحل تختلف عن بعضها البعض في العديد من المسائل وإن كانت جميعها تندرج ضمن وسيلة التوفيق.

5. على الرغم من أهمية الدور الذي يضطلع به مندوب التوفيق لم يشترط المشرع فيه توافر أي شرط سوى أن يكون من موظفي الوزارة، وعلى نحو مماثل سمح المشرع بتسيين اكثر من مندوب توفـيق للمـنطقة ذاتهـا دون وضـع ضوابط لتحديد الأولوية والصلاحيات الخاصة بهما.

6. يلـزم المـشرع وزيـر العمـل التدخل لتسوية النزاع العمالي الجماعي عقب إحالته إليه من مندوب التوفيق، الأمر الذي يمكن معـه ملاحظـة العديد من المزايا والمآخذ على حدٍ سواء، كما يلاحـظ بـأن شحا ونقصا كبيرا في الأحكام والإجراءات التي يتوجب على الوزير اتباعها عند نظره النزاع، وهو ما يعني أن كثيرا من الأحكام والإجراءات يكتنفها الغموض.

7. أنـاط المـشرع تسوية النزاع بمجلس التوفيق الذي يتكون من رئيس وعضوين على الأقل، ولما كان اللجوء إلى مجلس التوفيق هو الفرصة الأخيرة لتسوية النزاع وديا فقد حرص المشرع على مـنحه العديد من الصلاحيات، مع أنه اغفل العديد من المسائل اللازمـة لتفعـيل عمـل هذا المجلس على نحو افضل، كما في شروط اختيار رئيسه والأكثرية المطلوبة لاتخاذ قراراته.

8. جعل المشرع المدة القصوى لنظر النزاع من قبل كل من مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق واحداً وعشرين يوماً، إذ تعد هذه المدة

تنظيمـــية ولا يتـــرتب على تجاوزها البطلان، غير أنه يلاحظ بـــشأنها أنهـــا تعد طويلة نسبيا، بحيث يحتمل معها تفاقم النزاع وتأججـــه، وعلـــى نحو متصل بالمدد يلاحظ أن المشرع اغفل تحديـــد المـــدة القـــصوى لنظر وزير العمل في النزاع والمدد المـــتعلقة بإحالـــة النـــزاع منه إلى مجلس التوفيق أو المحكمة العمالـــية، الأمـــر الـــذي قد يفضي بدوره إلى إطالة أمد النزاع وتطوره.

9. فـــرض المشرع عقوبات جنائية بحق طرفي النزاع إذا ما ثبت مخالفـــة أي منهما للتسوية التي تم التوصل إليها، وهذه العقوبات تـــتخذ صـــورة الغـــرامة في شتى الأحوال، بلا تمييز بين حالة مخالفـــة التـــسوية الـــصادرة بمـــساعدة مندوب التوفيق أو تلك الـــصادرة بمـــساعدة مجلس التوفيق، كما أن مقدارها بات غير ملائم في الوقت الراهن وقاصر عن تحقيق الغاية المرجوة منه.

ثانياً. التوصيات

لقد توصلت الدراسة إلى أهمية قيام المشرع بإعادة تنظيم أحكام التوفيق في القانون الأردني، واقترحت لذلك الصياغة الآتية[1]:

المادة (1):

أ. يعين الوزير مندوب توفيق أو أكثر للقيام بمهمة تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة.

ب. يراعى في القرار الصادر من الوزير بتعيين أكثر من مندوب توفيق لمنطقة معينة أولوية وصلاحيات كل منهم فيما قد ينشأ من نزاعات.

المادة (2):

يشترط لتعيين مندوب التوفيق أن يتوافر فيه ما يأتي:

أ. أن يكون من موظفي الوزارة.

ب. أن يكون من ذوي الخبرة في موضوع النزاع.

ج. ألا يكون ممن له مصلحة في النزاع أو لديه خصومة مع أحد طرفيه.

د. ألا يكون قد سبق له التدخل في النزاع بأي صورة كانت.

---

[1] لقد اقتضى تنسيق وترتيب النصوص المقترحة في الدراسة القيام بتقديم أو تأخير بعض النصوص على البعض الآخر.

المادة (3):

أ. يتعين على مندوب التوفيق أن يبدأ وعلى وجه السرعة الإجراءات اللازمـــة لتسويته النزاع العمالي الجماعي ودياً، فإذا توصل إلى اتفـــاق بشأنه، فإنه يتوجب تحريره كتابة من أربع نسخ مصادق علـــيها مـــن طرفـــي النـــزاع، بحيث يتم إيداع نسخة منها لدى الـــوزارة، فـــيما يحتفظ كل من طرفي النزاع ومندوب التوفيق بنسخة منه.

ب. اذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبـــين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع، فيترتب علـــى مندوب التوفيق إحالته إلى الوزير مشفوعا بتقرير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصـــل إلـــيها وذلك خلال مدة لا تزيد على أسبوع من تاريخ تدخله في النزاع.

المادة (4):

إذا أحيل النزاع من قبل مندوب التوفيق إلى الوزير، فإنه يتعين عليه إحالته خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة أيام إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:

1. رئيس يعينه الوزير، على أن يكون من ذوي الخبرة في موضوع النزاع، وألا يكون من ممن سبق له التدخل في النزاع أو ممن له مصلحة فيه أو خصومة مع أحد طرفيه.

2. عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية، وبحيث يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس.

المادة (5):

أ. يصدر قرار مجلس التوفيق المتعلق بتسوية النزاع العمالي الجماعي بالإجماع أو بالأكثرية التي لا تقل عن ثلاثة أرباع أصوات المجلس، ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أن يثبت رأيه كتابةً في القرار.

ب. يحرر قرار المجلس كتابةً من أربع نسخ ويوقعه رئيسه وجميع الأعضاء، بحيث يتم إيداع نسخة منه لدى الوزارة، فيما يحتفظ كل من طرفي النزاع ورئيس مجلس التوفيق بنسخة منه.

ج. يتعين على صاحب العمل إلصاق قرار التسوية في مكان بارز من المؤسسة أو توزيع صورة منه على جميع العمال في المؤسسة.

د. لمجلس التوفيق أن ينسب إلى وزير العمل بنشر التسوية وعلى نفقة طرفي النزاع في إحدى الصحف المحلية أو بأي وسيلة أخرى.

هـ. يرفق بالتسوية تقرير من المجلس حول أعماله التي أدت إلى تسوية النزاع العمالي الجماعي.

المادة (6):

اذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع، فيترتب عليه إحالته إلـــى الوزيـــر مشفوعاً بتقرير يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي تم اتخاذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

المادة (7):

يكـــون لمجلـــس التوفـــيق عـــند النظر في النزاع العمالي الجماعي الصلاحيات التالية:

أ. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.

ب. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه إذا قدّر المجلس أنها ضرورية للنظر في النزاع.

المادة (8):

يتـــرتب علـــى مجلس التوفيق في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق خلال مدة لا تزيد عن عشرة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليه.

المادة (9):

تعقد جلسات مجلس التوفيق في الوزارة وتكون الوزارة مسؤولة عن توفيـــر المتطلـــبات الإداريـــة والتسهيلات والأجهزة التي تمكنه من القيام بأعماله.

المادة (10):

يصرف لرئيس مجلس التوفيق وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير.

المادة (11):

يتوجب على كل من مندوب التوفيق ورئيس مجلس التوفيق عند القيام بمهامه الالتزام بما يأتي:

أ. التعامل مع طرفي النزاع العمالي الجماعي على أساس من الحيدة والعدالة والمساواة دون تمييز بينهما.

ب. الامتناع عن الإفضاء بأي بيانات أو معلومات تتعلق بالمسائل التي تتصل بالنزاع العمالي الجماعي.

ج. الامتناع عن استغلال مهمته لتحقيق أي منفعة ذاتية أو ربح شخصي أو قبول هدايا أو إكراميات أو منح من أي شخص له علاقة بالنزاع العمالي الجماعي.

المادة (12):

أ. إذا أحيل النزاع من قبل مجلس التوفيق إلى الوزير، فإنه يتعين عليه إحالته إلى المحكمة العمالية خلال مدة لا تزيد عن خمسة أيام.

ج. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ)، يجوز لوزير العمل قبل إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية التدخل فيه بغية تسويته خلال مدة لا

تـــزيد عـــن عشرة أيام، على أن يراعى في ذلك بقدر الإمكان الأحكـــام والإجراءات المنصوص عليها بشأن تسوية النزاع من قبل مندوب التوفيق.

المادة (13):

لا يجوز لأي صاحب عمل أثناء السير بإجراءات التوفيق القيام بأي من الأعمال الآتية:

أ. تغيير شروط الاستخدام المتعلقة بأي من العمال.

ب. فـــصل أي عامل أو إيقاع أي عقوبة تأديبية بحقه دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو الوزير بحسب مقتضى الحال.

المادة (14):

لا يجـــوز لأي من طرفي النزاع العمالي الجماعي توكيل المحامين أثناء السير بإجراءات التوفيق.

المادة (15):

يعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق اعتباراً مـــن الـــتاريخ الذي اتفق عليه طرفا النزاع العمالي الجماعي، وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بها اعتباراً من تاريخ التوقيع عليها.

المادة (16):

تكون التسوية التي تم التوصل إليها بنتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون ملزمة للفئات الآتية:

أ. أطراف النزاع العمالي.

ب. خلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

ج. جميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال.

د. جميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع أو في أي قسم منها اذا ورد في التسوية ما يقضي بذلك.

المادة (17):

أ. يعاقب العامل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مندوب التوفيق بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد على مائتي دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

ب. يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مندوب التوفيق بغرامة لا تقل عن ثلاثمائة دينار ولا تزيد على ستمائة دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة

التكــرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

المادة (18):

أ. يعاقب العامل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تــدخل مجلس التوفيق بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد علــى ثلاثمائة دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكرار، ولا يجــوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

ب. يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أياً من بنود التسوية التي تمت بناء على تدخل مجلس التوفيق بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تــزيد علــى ألــف دينار للمرة الأولى، وتضاعف في حالة التكــرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

قائمة المراجع

* مراجع الشريعة الإسلامية

1. ابــن قيم الجوزية، بدائع التفسير، الطبعة الأولى، دار ابن الجوزي، الدمام، 1427.
2. أبــي حــيان الأندلسي، تفسير البحر المحيط، ، تحقيق الشيخ عادل احمــد عــبد الموجود، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993.
3. إســماعيل بــن كثيــر، تفسير القرآن العظيم، الطبعة الأولى، دار الفيحاء، دمشق، 1998.
4. محمد بن احمد بن أبى بكر القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق د.عبد الله بن عبد المحسن التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2006.
5. محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري (مع فتح الباري لابن حجر العسقلاني)، الفتح للإعلام العربي، القاهرة، 2000.
6. محمــود بــن عمــر الزمخشري، الكشاف، تحقيق احمد عادل عبد الموجود، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان، الرياض، 1998.
7. منــصور بــن يــونس بن إدريس البهوتي، شرح منتهى الارادات، تحقــيق: د.عــبد الله عبد المحسن التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2000.

* المحدثين

1. د.حكمت بن بشير بن ياسين، التفسير الصحيح، الطبعة الأولى، دار المآثر، المدينة النبوية، 1999.
2. د.عبد الرحمن إبراهيم عبد العزيز الحميضي، القضاء ونظامه في الكتاب والسنة، الطبعة الأولى، منشورات جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1989.

* المراجع القانونية

1. د.إبراهيم حرب محيسن، طبيعة الدفع بالتحكيم في الخصومة المدنية، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1999.
2. د.أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
3. د.احمد خليف الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، 2005.
4. احمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية (الكتاب الأول: في قانون العمل)، مطبعة مؤسسة روز اليوسف، القاهرة، 1980.
5. د.احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003.

6. د.السيد عيد نايل، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1987.

7. د.السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

8. د.حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، الدار الجامعية، بيروت، "دون سنة طبع".

9. د.رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 2008.

10. د.رأفت دسوقي، التحكيم في قانون العمل، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 2008.

11. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005.

12. د.عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.

13. د.عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، المطبعة الفنية الحديثة، القاهرة، 1988.

14. د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997.

15. د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1980.

16. د.عـصام القيـسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، بيروت، 1997.
17. د.عمـر العطين، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة، جامعة آل البيت، المجلد 15، العدد الثاني، 2009، ص194.
18. د.غالـب علـي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004.
19. كامـل إبراهيم، التحكيم التجاري الدولي، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991.
20. محمد احمد القطاونة، الوساطة في تسوية النزاعات المدنية، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
21. د.محمـد حلمـي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1961.
22. د.محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الثامنة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1997.
23. د.محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
24. د.محمـود جمـال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983.
25. د.محمـود مختار بريري، التحكيم التجاري الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.

26. د.منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثالثة، مطابع الفنار، عمان، 2008.

27. د.وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الأولى، دار المواسم، بيروت، 2006.

28. د.وفاء فلحوط، العلاقة بين القضاء والحلول البديلة لفض المنازعات، مؤتمر الإجراءات القضائية "نحو تعزيز ضمانات العدل ودولة القانون" المنعقد بكلية الحقوق- جامعة اليرموك بتاريخ 4-5 تشرين الثاني 2008.

29. د.يس محمد يحيى، عقد الصلح بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978.

*** التشريعات**

1. القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.
2. قانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960.
3. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
4. قانون محاكم الصلح الأردني رقم (15) لسنة 1952.
5. قانون التحكيم الأردني رقم (31) لسنة 2001.
6. قانون الوساطة الأردني رقم (12) لسنة 2006.
7. قانون محكمة العدل العليا الأردنية رقم (12) لسنة 1992.
8. نظام تسوية النزاعات العمالية الأردني رقم (32) لسنة 1963.

9. نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007.

* **التشريعات المقارنة**

1. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
2. قانون العمل المصري رقم (91) لسنة 1959.
3. قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970.
4. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
5. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
6. قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
7. قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.
8. قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم (6) لسنة 2010.
9. قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (23) لسنة 1976.
10. قانون النقابات العمالية البحريني رقم (33) لسنة 2002.
11. قانــون العمل العربي الموحد "نموذج استرشادي"، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة، 2006.

* **الأحكام القضائية**

1. قــرار محكمــة العــدل العلــيا رقم (97/15)، منشور في مجلة نقابة المحامــين، العدد العاشر والحادي عشر، السنة السادسة والأربعون، عمان، 1998، ص3740.

2. تمييز حقوق (2005/10)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن والتاسع، السنة الرابعة والخمسون، عمان، 2006، ص1087.

3. قرار المحكمة العمالية رقم (1999/3) الصادر بتاريخ 1999/11/30. منشورات مركز عدالة.

4. قـرار المحكمـة الصناعية سنة 1982 الصادر بتاريخ 1982/5/18. منشورات مركز عدالة.

5. قـرار المحكمـة الصناعية سنة 1985 الصادر بتاريخ 1985/2/7. منشورات مركز عدالة.

6. قـرار المحكمـة الصناعية سنة 1976 الصادر بتاريخ 1976/1/26. منشورات مركز عدالة.

*** معاجم اللغة العربية**

1. ابـن مـنظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع.

2. احمـد بن محمد بن علي الفيومي المقرئ، المصباح المنير، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000.

المراجع الأجنبية

(المراجع باللغة الفرنسية)

- CF. de Bouaille, Conciliation et arbitrage, Librairie Victor Lecoffre, Paris, 1905.
- Raymond Guillien et Jean Vincent, Lexique De Termes Juridiques, Dalloz, Paris.
- Regine Boone, Sophie du Bled, Michel Gonda et Olivier Moreno, Patrick Namotte, Olivier Scheuer, Coralie Smets Gary et Patrick Van, La gestion des relations sociales, Wolters kluwer Belguim SA, 2007.
- Yoann Garot, Les modes alternatifs de règlement des conflits des rapports locatifs, par Université des sciences sociales de Toulouse - Master II Mention Droit Privé et Sciences Criminelles, Spécialité Droit privé recherche, 2005.

المراجع الأجنبية

(المراجع باللغة الإنجليزية)

- James Joseph Macken, Gail Gregory, Mediation of industril disputes, The Federation press, Sydney, 1995.
- Olivia silverstein, introduction to international mediation and arbitration: resolving labor disputes in the united states and European union, the employment law forum, American university Washington -college of law, 2011.

صَدرَ للمؤلف

- التنظـيم القانوني لعمليات زرع الأعضاء البشرية (دراسة مقارنة في القانون المدني والفقه الإسلامي).
- عقد التأمين التعاوني في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي (دراسة مقارنة).
- عقد العمل الفردي في القانون الليبي.
- المنتقـى فـي شـرح قانـون العمل الأردني (دراسة مقارنة بالقانون المدني).
- المنتقى في شرح عقد التأمين.
- أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض.
- تشريعات أعمال التأمين (مدخل تعريفي للمهنيين).
- التنظيم القانوني للإجازات (دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية).
- عقـد التأمـين الإلزامـي من المسؤولية المدنية الناجمة عن حوادث المركبات.
- الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية.
- التشريع العمالي الإسلامي (دراسة موازنة بالتقنينات العربية).
- النظام القانوني للتوفيق (دراسة تحليلية في نزاعات العمل الجماعية).
- المسؤولية التأديبية للصحفيين.
- مشروعية العلاج بالمخدرات في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي (دراسة مقارنة).

هذا الكتاب

تعد النزاعات العمالية الجماعية من اخطر النزاعات التي تتهدد أمن المجـتمع واستقراره، ذلك أن عدد العمال ذوي العلاقة بالنزاع قد لا يكون بـسيطاً، كما انهم قد يعملون في منشآت ذات أهمية وحيوية كبيرة بالنسبة للدولـة والمجـتمع، لذلك فقد اهتم المشرع بتسوية مثل هذه النزاعات في أسـرع وقـت ممكـن وبـصورة ودية للحيلولة دون نشوء خصومة بين الطرفين، وهو ما دعاه إلى اختيار ثلاث مراحل لتسوية هذا النزاع جميعها وجوبـية وتـدور فـي مضمار ما يسمى بالتوفيق، أي تسوية هذا النزاع بطريقة رضائية، حيث أناط الأمر أول مرة بمندوب التوفيق، ثم أوكله إلى وزيـر العمل نفسه، ثم إلى مجلس التوفيق، كل ذلك ضمن أحكام تضمنت مدداً وإجراءات محددة.

غيـر أنـه يلاحظ بشأن الأحكام التي أوردها المشرع الأردني بهذا الـشأن سكوتها عن الكثير من المسائل التي قد تثير العديد من الإشكاليات مـن الناحـية العملية، فضلاً عن وجود العديد من الهنات والثغرات التي تتخللها، الأمر الذي قد يفضي بدوره إلى آثار سلبية على النزاع الجماعي ويؤدي إلى تفاقمه.

لـذلك فقد حاولت الدراسة تقديم حلول للعديد من الإشكاليات العملية التي تثيرها بعض تلك الأحكام، بالإضافة إلى إيرادها جملة من النصوص المقترحة لتدارك الثغرات والعيوب التي قد تكتنف بعض النصوص النافذة.

This book

Is the collective labor disputes of the most dangerous conflicts that threaten the security and stability of society, so that the number of workers with relationship conflict may not be simple, as they have been working in the facilities of the importance and vitality for the state and society, so it has interested the legislature to settle such disputes as soon as possible and have a friendly in order to prevent the emergence of a feud between the two parties, which invited him to the choice of three ways to resolve this conflict, all mandatory and is going on in the field of so-called conciliation, any settlement of this dispute in a consensual, as mandated it is a first time delegate to reconcile, then entrusted to the Minister of Labour himself , and then to the conciliation board, all within the provisions included the duration and specific actions.

It is noted on the provisions made by the Jordanian legislator in this regard silence for a lot of issues that may give rise to many problems in practice, as well as the presence of many of the imperfections and gaps are interspersed, which in turn may lead to negative effects on the conflict mass and lead to aggravation . Therefore, this study tried to provide solutions to many of the practical problems raised by some of those provisions, as well as reflected a number of proposed provisions to address the gaps that may surround some text window.

Legal Regulation of Conciliation

(Analytical study in collective employment relationships)

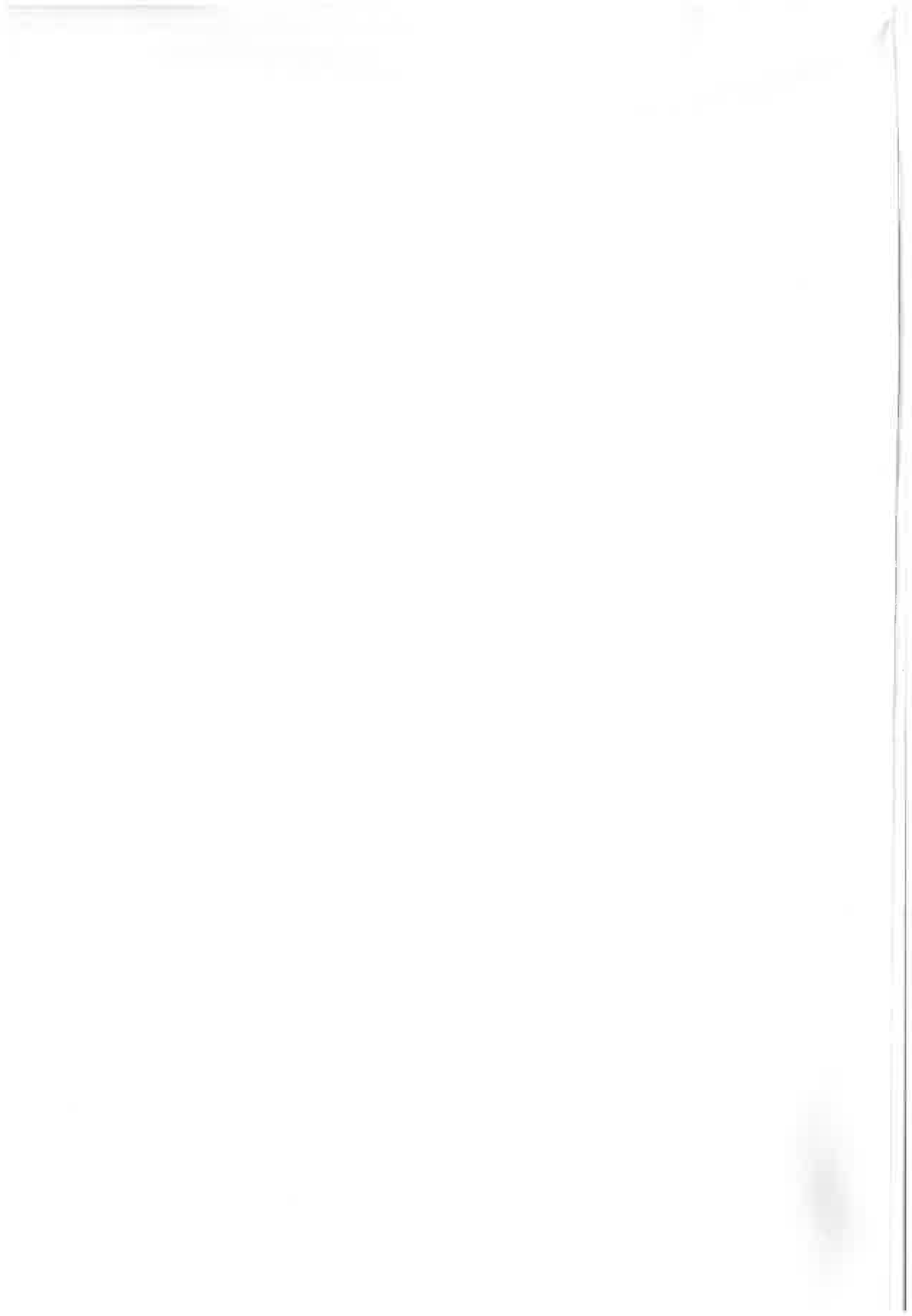
M. Haitham AL-Masarweh

Associate professor in civil law

College of Business- Rabigh (COB)

KING ABDULAZIZ UNIVERSITY

2013



النظام القانوني للتوفيق في النزاعات

دراسة تحليلية في علاقات العمل الجماعية



دار قنديل للنشر والتوزيع

عمان - ساحة الجامع الحسيني

عمارة الحجيري - سوق البتراء

تلفاكس: ٤٦٥٦١٢٨ خلوي: ٠٧٧٧ ٧٤٠٨١٩

بريد الكتروني: Dar_kandeel@yahoo.com

